

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. DEWI RINJANI PERSADA BONDOWOSO

^{1*}Febian Dewi Maharani, ²Tatit Diansari Reskiputri, ³Wenny Murtaliningtyas

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

^{1*}e-mail: febimaharaani@gmail.com

Abstract: Human Resource Management (HRM) plays a critical role in improving employee performance and retention through training, compensation, and flexible work systems. One of the main challenges in HRM is turnover intention. PT. Dewi Rinjani Persada Bondowoso, despite growing since 2017, faces a high turnover problem. This study aims to analyze the influence of these three factors on turnover intention. The method used in the study was quantitative with a correlational design to analyze the influence of workload (X_1), work flexibility (X_2), and employee commitment (X_3) on turnover intention (Y) in 56 employees of PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso. The collection of research data was carried out through a Likert scale questionnaire. Data analysis in the study used n tests of validity, reliability, classical assumptions, as well as multiple linear regression, F test, t test, and determination coefficient (R^2). The research findings indicate that workload had a positive and significant effect on turnover intention, flexibility had a positive and significant effect on turnover intention, and employee commitment had a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, the three variables of workload, work flexibility, and employee commitment have a significant effect on turnover intention, with employee commitment being the most dominant factor in reducing exit intention. This shows that HR management strategies that focus on work flexibility and increased commitment can effectively reduce employee turnover intentions.

Keywords: Workload, Work Flexibility, Employee Commitment, Turnover Intention

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan melalui pelatihan, kompensasi, serta sistem kerja yang fleksibel. Salah satu tantangan utama dalam MSDM adalah turnover intention. PT. Dewi Rinjani Persada Bondowoso, meskipun tumbuh sejak tahun 2017, menghadapi masalah turnover yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap turnover intention. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X_1), fleksibilitas kerja (X_2), dan komitmen karyawan (X_3) terhadap turnover intention (Y) pada 56 karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui kuesioner skala likert. Analisis data dalam penelitian menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda, uji F , uji t , dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, ketiga variabel beban kerja, fleksibilitas kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan komitmen karyawan menjadi faktor paling dominan dalam menurunkan niat keluar. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang fokus pada fleksibilitas kerja dan peningkatan komitmen dapat secara efektif menurunkan tingkat turnover intention karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, Komitmen Karyawan, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Satu dari berbagai pilar strategis dalam manajemen organisasi ialah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia yang baik teramat penting guna menaikkan tingkat kinerja erta daya saing organisasi. Perusahaan dapat menghadapi persaingan global lebih baik dengan memanfaatkan manajemen SDM strategis untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawan



mereka secara optimal. Melalui kompensasi, pelatihan, dan pengembangan, manajemen SDM yang dibuat dengan baik bisa menaikkan tingkat kepuasan serta retensi karyawan. Kedua faktor ini merupakan ukuran penting dari keberhasilan organisasi (Larasati et al., 2025). Sebab itu, perihal substansial bagi perusahaan agar terus melaksanakan pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia guna memenuhi kebutuhan dan tantangan bisnis yang ada agar perusahaan bisa bertahan serta berkembang.

Satu dari berbagai masalah yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah niat karyawan untuk berhenti dari tempat kerja, atau *turnover intention*. *Turnover intention* dapat menjadi indikasi awal perputaran karyawan, yang dapat membahayakan stabilitas organisasi. Fenomena ini mencerminkan adanya keinginan subjektif dari individu untuk meninggalkan pekerjaannya, baik karena ketidakpuasan, tekanan psikologis, maupun pertimbangan karier, sebelum tindakan nyata dilakukan (Hisbih et al., 2023). Dalam manajemen sumber daya manusia, perhatian terhadap beban kerja karyawan menjadi teramat substansial guna menaikkan tingkat kepuasan serta kinerja mereka. Wardaya et al. (2022) menyatakan bahwa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan, baik secara fisik maupun psikologis, disebut sebagai beban kerja. Namun, jika batasan karyawan mencegah pencapaian output kerja yang sesuai harapan, maka terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang diharapkan dan kemampuan yang dikuasai (Firjatullah et al., 2023). Beban kerja yang berlebih turut memberi dampak buruk pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Triyanto et al. (2024), menemukan bahwa fleksibilitas dalam penjadwalan dan lokasi kerja dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Selain fleksibilitas kerja, komitmen karyawan juga merupakan komponen penting dalam mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan dapat menyebabkan *turnover intention* lebih rendah. Sebab itu, organisasi disarankan agar membangun lingkungan kerja yang nyaman serta membangun program pengembangan karier (Uktutias et al., 2021).

PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso menunjukkan kinerja bisnis yang baik di industri properti lokal, perusahaan menghadapi masalah besar karena *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar. Fenomena ini sangat penting karena dapat mengganggu produktivitas, keseimbangan operasional dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi tingkat *turnover intention* adalah beban kerja yang tinggi, kurangnya fleksibilitas kerja, dan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso untuk memahami bagaimana beban kerja, fleksibilitas kerja, serta komitmen karyawan atas tujuan *turnover* berkorelasi satu sama lain. Didasarkan data *Turnover Karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso Tahun 2022 - 2024*, diketahui bahwa sanya tingkat turnover karyawan di PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso mengalami peningkatan secara bertahap selama tiga tahun terakhir. Saat tahun 2022, ada 4 karyawan yang keluar dari total 50 karyawan, sehingga tingkat turnover tercatat sebesar 8,0%. Kemudian saat tahun 2023, jumlah karyawan yang keluar naik menjadi 5 orang dari 52 karyawan, dengan tingkat turnover mencapai 9,6%. Sementara itu, saat tahun 2024, jumlah karyawan yang mengundurkan diri terus naik menjadi 6 orang dari 56 karyawan, dengan tingkat turnover sebesar 10,7%.

Tujuan dari penelitian ini ialah guna melihat bagaimana beban kerja, fleksibilitas kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap tujuan *turnover* pada karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa beban kerja yang tinggi dan komitmen yang rendah menghasilkan *turnover intention* yang lebih tinggi, sedangkan fleksibilitas kerja yang tinggi dapat mendatangkan *turnover intention* yang lebih rendah (Organisasional et al., 2021). Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menganalisis hubungan antara beban kerja, fleksibilitas kerja, serta komitmen karyawan atas *turnover intention* dalam konteks industri properti (Rubi Babullah, 2024). Meski banyak penelitian sebelumnya telah membahas faktor-faktor tersebut secara terpisah, studi ini menggabungkan ketiga variabel guna memberi wawasan yang lebih komprehensif juga selaras bagimanajemen sumber daya manusia pada perusahaan properti lokal. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan akan mampu memperoleh wawasan yang berguna dalam merancang strategi untuk menaikkan tingkat retensi karyawan serta membangun lingkungan kerja yang lebih baik.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Hisbih et al. (2023), mendefinisikan *turnover intention* sebagai keadaan dimana karyawan cenderung secara sadar mencari pekerjaan di tempat lain. Ketika karyawan merasa tidak puas



dengan kondisi kerja mereka, keinginan tersebut biasanya muncul. Menurut Alifah dan Indiyati (2023), *turnover intention* ialah ketika satu individu memiliki keinginan untuk berhenti dari suatu perusahaan atau organisasi karena merasa terbebani atau stres. Fenomena ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi, seperti biaya tinggi untuk rekrutmen dan pelatihan serta pengalaman dan pengetahuan karyawan yang hilang, yang nantinya berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Turnover Intention dapat dikategorikan kedalam tiga jenis utama, yaitu: 1) *Intention to Quit*; 2) *Job Search*; 3) *Thinking of Quit* Hisbih et al. (2023). Selain jenis utama, terjadinya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beragam factor utama. Menurut Indriati et al. (2021) menyampaikan bahwasanya, terdapat beragam faktor utama yang mempengaruhi turnover intention, yaitu: a) Beban Kerja: Karyawan bisa merasa lebih stres serta kelelahan karena beban kerja yang berlebihan. Jika karyawan merasakan beban kerja terlampaui berat tanpa adanya dukungan dari perusahaan, mereka cenderung mencari pekerjaan yang lebih seimbang; b) Fleksibilitas Kerja: Seberapa fleksibel perusahaan mempengaruhi seberapa seimbang kehidupan kerja karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan fleksibilitas dalam hal waktu dan lokasi kerja, karyawan mungkin lebih cenderung berpindah ke tempat kerja yang lebih fleksibel; c) Komitmen Organisasional Jika karyawan tidak merasa terikat secara profesional maupun emosional dengan perusahaan, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan. Menurut Hisbih et al. (2023) *turnover intention* memiliki 3 indikator yang terdiri dari: 1) ketidakpuasan terhadap pekerjaan; 2) kurangnya keterikatan dengan organisasi; 3) minimnya peluang pengembangan karier.

Beban Kerja

Beban kerja didasarkan Sodikin et al. (2024), adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang wajib diselesaikan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberi kepada mereka. Beban kerja dapat mencakup kebutuhan fisik dan mental yang harus dipenuhi oleh pekerja selama mereka melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, faktor internal seperti kemampuan individu, pengalaman, dan tingkat keahlian, serta faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan dan tuntutan pekerjaan, dapat mempengaruhi beban kerja (Puspita Sari & Erisna, 2022). Menurut Hermawan (2022), beban kerja adalah pekerjaan yang diberi kepada seseorang berdasarkan kemampuan serta keterampilannya. Ada dua jenis beban kerja: kuantitatif, yaitu jumlah pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam waktu tertentu, dan kualitatif, yaitu tingkat kesulitan serta tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka tanpa mengalami tekanan yang berlebihan, pengelolaan beban kerja yang efektif diperlukan (Widia et al., 2020). Beban kerja dalam suatu organisasi bisa terpenuhi atas berbagai factor, menurut Alodia et al. (2024) faktor yang memengaruhi beban kerja antara lain sebagai berikut: a) Kondisi lingkungan kerja; b) *work-life balance*; c) Fleksibilitas Waktu Kerja.

Menurut Hisbih et al. (2023) menyatakan bahwa indikator beban kerja ialah sebagai berikut: a) Jumlah Pekerjaan: Berbagai pekerjaan yang wajib selesai dalam kurun waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam satu waktu, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan; b) Kompleksitas Pekerjaan: Tingkat kesulitan tugas dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus, pemecahan masalah yang rumit, atau pengambilan keputusan yang cepat akan menjadi lebih sulit dan mungkin meningkatkan tekanan bagi karyawan; c) Penggunaan Waktu: Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas, termasuk lembur atau waktu ekstra di luar jam kerja reguler. Jika waktu yang disediakan tidak cukup untuk menuntaskan tugas, karyawan akan merasa terbebani dan mengalami tekanan kerja yang lebih besar; d) Target Kerja: Tujuan yang harus dicapai oleh karyawan di tempat kerja, seperti jumlah produksi, kualitas layanan, atau penyelesaian proyek dalam waktu tertentu. Target yang terlampaui tinggi ataupun tidak realistis bisa mengakibatkan stres serta menurunkan kinerja karyawan.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja berkaitan erat dengan teori keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*). Teori ini menekankan betapa pentingnya untuk memelihara keselarasan antara kebutuhan pekerjaan serta kehidupan pribadi seseorang agar meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Abadi & Taufiqurrahman (2023), menyatakan bahwa fleksibilitas mencakup aturan informal mengenai jam kerja yang fleksibel serta kebijakan manajemen sumber daya yang diakui. Kerja fleksibel sendiri merupakan aturan waktu kerja fleksibel yang berkaitan dengan menentukan kapan juga dimana pekerjaan tersebut dilakukan, hingga karyawan bisa menetapkan kapan, di mana, serta lokasi kerja. Organisasi atau



perusahaan yang mampu menawarkan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan (Firjatullah et al., 2023). Menurut (Sitorus & Siagian, 2023) menyampaikan bahwasanya, beragam faktor yang memengaruhi fleksibilitas kerja antara lain sebagaimana berikut: a) kebijakan perusahaan; b) teknologi dan infrastruktur; c) tuntutan pekerjaan; d) budaya organisasi.

Menurut Alodia et al. (2024) menyatakan bahwa indikator fleksibilitas kerja terdiri dari: a) Kemampuan untuk Menyesuaikan Waktu Kerja: Sejauh mana karyawan memiliki kebebasan untuk memilih waktu kerja mereka sendiri tanpa terikat pada jadwal tetap; b) Kemudahan Bekerja dari Lokasi Berbeda: Sejauh mana karyawan bisa melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka dengan efektif tanpa harus bekerja di lokasi tetap (kantor); c) Pengaturan Beban Kerja yang Fleksibel: Tingkat fleksibilitas yang dimiliki pekerja untuk menyesuaikan jumlah waktu yang mereka jalani untuk bekerja dengan keadaan profesional dan pribadi mereka.

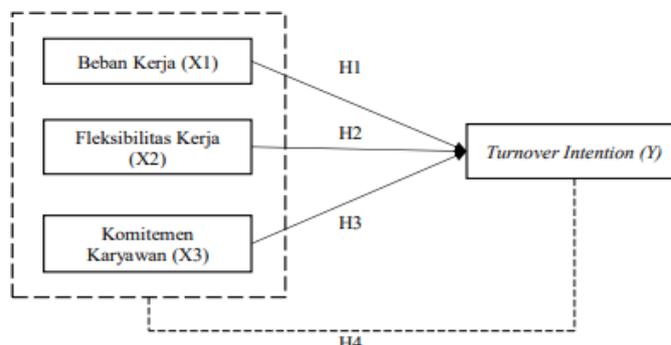
Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah tingkat keterlibatan individu dalam organisasi, identifikasi, dan keterikatan emosional. Komitmen ini menunjukkan betapa pentingnya karyawan untuk organisasi dan bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, mereka lebih cenderung untuk bertahan dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan komitmen yang kuat cenderung lebih termotivasi, setia, dan berhasil dalam pekerjaan mereka (Sitorus & Siagian, 2023). Beberapa factor utama yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain: 1) budaya organisasi; 2) kepuasan kerja; 3) dukungan organisasi (Muhtazib et al., 2023). Penelitian yang dilaksanakan oleh Munsir et al. (2024), komitmen karyawan terhadap organisasi bisa terklasifikasi atas tiga jenis utama, yakni: 1) Komitmen afektif; 2) Komitmen normative; 3) komitmen berkelanjutan.

Selain factor dan jenis utama yang dijelaskan, komitmen karyawan memiliki indikator utama antara lain: 1) Komitmen afektif: Sejauh mana karyawan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan dan keinginan untuk tetap bekerja karena mereka menyukai lingkungan kerja dan budaya perusahaan; 2) Komitmen berkelanjutan: Tingkat komitmen yang timbul karena karyawan merasa terdapat konsekuensi finansial atau non-finansial jika mereka meninggalkan organisasi, seperti kehilangan tunjangan atau stabilitas pekerjaan.; 3) Komitmen Normatif: Rasa tanggung jawab moral yang mendorong karyawan agar tetap bekerja di perusahaan sebab para karyawan merasa punya tanggung jawab atas perusahaan serta rekan kerja mereka.

Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah analisis penjelasan maka peneliti menggunakan kerangka konseptual. Menurut Sari dan Wulandari (2023), kerangka konseptual membantu peneliti membuat metodologi dan menganalisis data secara sistematis dan menjelaskan bagaimana variabel dependen melalui mekanisme tertentu. Ini membuat hubungan antar variabel lebih jelas dan logis, yang memudahkan interpretasi hasil penelitian dan membantu mengembangkan teori yang akan datang. Berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan, yaitu Beban Kerja (X_1), Fleksibilitas Kerja (X_2), dan Komitmen Karyawan (X_3) terhadap Turnover Intention (Y), maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 maka peneliti melakukan penarikan hipotesis untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian yang terdiri dari:

- H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
- H2 : Fleksibilitas Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover



- Intention.
- H3 : Komitmen Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
- H4 : Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Komitmen Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Dewi Rinjani Persada Bondowoso yang berjumlah 56 orang. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan ialah total sampling. Total sampling merupakan teknik yang melibatkan seluruh anggota populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Dalam hal ini, seluruh karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso, yang terdiri dari kategori administrasi, operasional, supervisi, dan manajerial, dijadikan sebagai responden penelitian. Spesifikasi sampel penelitian ditampilkan dalam table dibawah ini:

Tabel 1. Sampel Penelitian

Kategori Karyawan	Jumlah Karyawan
Administrasi	5
Operasional	45
Supervisi	4
Manajerial	2
Total	56

Sumber: Data Rekapitulasi Karyawan PT Dewi Rinjani Persada, 2025

Teknik total sampling dipilih karena metode ini memungkinkan untuk memasukkan semua orang dalam populasi selaku sampel sebab jumlah populasi yang relatif kecil, hingga memungkinkan seluruh individu dalam populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, ukuran sampel sama dengan total populasi, yaitu sebanyak 56 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan teknik studi kepustakaan dan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, studi kepustakaan digunakan untuk memahami konsep-konsep dasar terkait beban kerja, fleksibilitas kerja, komitmen karyawan, dan turnover intention serta mendukung pengolahan data. Data untuk penelitian ini terkumpul lewat sebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso. Kuesioner tersebut isinya ialah pertanyaan serta pernyataan terkait objek penelitian yang nantinya diberi kepada seluruh karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso dengan memakai skala likert.

Metode Analisis

Sugiyono (2020:206) menyampaikan bahwasanya, analisis data dilakukan sesudah semua data dari responden ataupun sumber lain terhimpun. Pengelompokan data berdasarkan variabel, tabulasi data, memakai perhitungan statistik guna memberi jawaban atas rumusan masalah, serta pengujian hipotesis merupakan semua bagian dari proses ini. Analisis data dalam penelitian dilakukan melalui Program SPSS Versi 27 dengan tahapan: pertama uji instrument data (validitas dan reliabilitas). Hasil validitas item pada penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan pada variabel dependen dan independen memiliki nilai koefisien korelasi melebihi r-tabel (0,263) yang artinya seluruh instrument data dinyatakan valid dan hasil uji reliabilitas seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0.6 yang berarti data dinyatakan reliabel. Selanjutnya uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Kemudian pengujian Hipotesis (Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi). Terakhir, pengujian regresi linier berganda.

Variabel Operasional

Menurut (Rini et al., 2022) Jannah dan Efendi (2023), untuk memastikan bahwa pengukuran variabel dilakukan secara konsisten dan relevan dengan tujuan penelitian. Definisi ini dibuat untuk menjelaskan indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel. Berikut adalah variabel penelitian dan definisi operasional yang dijelaskan dalam table 2 dibawah ini:

Tabel 2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
----	----------	-------------------	-----------	--------



1	Beban Kerja (X_1)	Beban kerja ialah jumlah pekerjaan atau tugas yang wajib diselesaikan oleh satu individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Beban kerja dapat mencakup kebutuhan fisik dan mental yang harus dipenuhi oleh pekerja selama mereka melakukan pekerjaan mereka (Sodikin et al. 2024)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kompleksitas pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Target Kerja	Hisbih et al. (2023)
2	Fleksibilitas Kerja (X_2)	Fleksibilitas kerja adalah kebijakan formal dan informal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kebijakan ini mencakup pengaturan waktu kerja, lokasi kerja, dan jadwal kerja yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kendali lebih besar atas kapan dan dimana mereka bekerja (Muhtazib et al., 2023)	1. Kemampuan menyesuaikan waktu kerja 2. Kemudahan bekerja dari lokasi berbeda 3. Pengaturan beban kerja yang fleksibel	Alodia et al. (2024)
3	Komitmen Karyawan (X_3)	Menurut Robbins (2008), semakin dekat seseorang dengan pekerjaannya, maka semakin dekat seseorang dengan organisasi. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan termasuk kecerdasan emosional, motivasi, dan pengalaman sosialisasi di tempat kerja (Muhtazib et al., 2023)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif	Sitorus et al. (2023)
4	Turnover Intention (Y)	Turnover intention ialah rasa ingin dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan, yang bisa memengaruhi produktivitas serta daya saing organisasi. Karyawan meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai alasan, termasuk stres kerja yang tinggi, tingkat kepuasan kerja yang rendah, serta kurangnya komitmen terhadap organisasi (Ardianto & Bukhori, 2021).	1. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan 2. Kurangnya keterikatan dengan organisasi 3. Minimnya peluang pengembangan karier	Hisbih et al. (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 56 karyawan PT. Dewi Rinjani Persada Bondowoso sebagai responden penelitian. Karakteristik karyawan cukup beragam dari segi usia dan latar belakang pendidikan, namun mayoritas berada dalam usia produktif serta memiliki pengalaman kerja di bidang properti dan konstruksi. Komposisi ini mencerminkan dominasi tenaga kerja lapangan dalam struktur perusahaan, serta menunjukkan bahwa kegiatan operasional menjadi pilar utama dalam aktivitas bisnis perusahaan. Berikut ini akan disajikan karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dan Pendidikan terakhir sebab kedua aspek tersebut merupakan factor krusial yang dapat memengaruhi pola pikir, stabilitas emosi, pengalaman kerja, serta kecenderungan untuk mempertahankan pekerjaan atau berpindah tempat kerja.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan usia dan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia		
25 – 33 Tahun	21	38%
34 – 42 Tahun	20	36%
43 – 51 Tahun	8	14%
52 – 60 Tahun	7	13%



Total	56	100%
Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	10	18%
SMA/SMK	36	64%
Diploma 3 (D3)	4	7%
Sarjana (S1)	6	11%
Total	56	100%

Sumber: PT. Dewi Rinjani Persada, Data diolah, 2025

Didasarkan pada tabel 3, maka dapat diketahui bahwa total 56 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berada pada kelompok usia 25-33 tahun.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis dibuktikan dengan Uji T, Uji F dan Regresi Linier Berganda. Uji T bertujuan guna menganalisis pengaruh parsial tiap variabel independent (X) atas variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan, yaitu pengaruh signifikan terjadi bilamana nilai signifikansi < 0,05 serta nilai T-hitung > T-tabel. Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen (X) atas variabel dependen (Y). Keputusan uji F, yaitu pengaruh signifikan terjadi bilamana nilai signifikansi < 0,05 serta nilai F-hitung > F-tabel. Analisis regresi berganda bertujuan mengevaluasi besaran pengaruh variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Penelitian ini menganalisis (X₁), (X₂), (X₃), dan variabel dependennya adalah (Y). Pengolahan data dilakukan melalui program SPSS yang menghasilkan temuan sebagaimana berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T Penelitian

Variabel	T-Hitung	T-Tabel	Sig P-Value	Sig 5%
X ₁	3,784	2,004	0,000	0,05
X ₂	2,583	2,004	0,013	0,05
X ₃	2,236	2,004	0,030	0,05

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan uji T yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari beban kerja (X₁) memiliki nilai T_{hitung} > T_{tabel} (3,784 > 2,004) dan signifikan pada 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (H1: Diterima). Kemudian, variabel independen yang terdiri dari Fleksibilitas (X₂) memiliki nilai T_{hitung} > T_{tabel} (2,583 > 2,004) dan signifikan pada 0.013 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (H2: Ditolak). Terakhir, variabel independen yang terdiri dari Komitmen Karyawan (X₃) memiliki nilai T_{hitung} > T_{tabel} (2,236 > 2,004) dan signifikan pada 0.030 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen karyawan (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (H3: Ditolak).

Fleksibilitas (X₂), dan Komitmen Karyawan (X₃) memiliki nilai sig P-Value < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 5. Hasil Uji F Penelitian

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	133,867	3	44,622	11,403	0,000
Residual	203,490	52	3,913		
Total	337,357	55			

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5, memperlihatkan hasil perhitungan uji F sebesar F-hitung (11,403) > F-tabel (2,78) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sebab demikian H₀ ditolak serta H₄ diterima, yang mengindikasikan bahwa secara simultan seluruh variabel independen, yaitu (X₁), (X₂), dan (X₃), secara bersamaan punya pengaruh signifikan atas (Y).

Tabel 6. Hasil analisis Regresi Linear Berganda Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



(Constant)	-0,812	2,225		-0,365	0,717
(X ₁)	0,357	0,095	0,411	3,784	0,000
(X ₂)	0,302	0,117	0,287	2,583	0,013
Risiko (X ₃)	0,280	0,125	0,245	2,236	0,030

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Didasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4, model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagaimana berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,812 + 0,357 X_1 + 0,302 X_2 + 0,280 X_3 + e$$

Model regresi menunjukkan konstanta negatif (-0,812). Hal yang lazim terjadi ketika nilai 0 (nol) untuk variabel independen tidak ada dalam data, karena pengukuran kuesioner menggunakan skala likert yang dimulai dari nilai 1 sampai 5, maka nilai 0 secara sistematis tidak ada dalam rentang data. Ketidaksignifikanan konstanta tidak mengurangi validitas model, mengingat seluruh variabel independen signifikan dan asumsi regresi terpenuhi.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian uji T menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari beban kerja (X₁) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,784 > 2,004$) dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (H1: Diterima). Koefisien positif ini mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar. Temuan konsisten ini menunjukkan bahwa PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso telah berhasil mengelola volume pekerjaan dengan baik dan efektif, sehingga meskipun terdapat korelasi positif, persepsi beban kerja secara umum tidak menimbulkan tekanan yang mendorong niat keluar secara dominan.

Penelitian oleh Maulidah et al. (2022) menyampaikan bahwasanya beban kerja berdampak positif serta signifikan pada keinginan untuk megundurkan diri karyawan. Hasil menunjukkan bahwa lebih banyak beban kerja yang dirasa karyawan, maka lebih besar kemungkinan mereka nantinya keluar dari perusahaan. Sebab itu, manajemen harus mempertimbangkan beban kerja karyawan untuk mencegah *turnover intention*.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian uji T menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Fleksibilitas (X₂) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,583 > 2,004$) dan signifikan pada $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (H2: Ditolak).. Hal ini memperlihatkan bahwasanya makin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka makin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan penelitian ini searah dengan hasil studi Muhtazib et al. (2023). Menurut penelitian oleh Muhtazib et al. (2023), menyampaikan bahwasanya fleksibilitas kerja berdampak negatif serta signifikan pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, ketika perusahaan memberikan fleksibilitas seperti opsi jam kerja yang dapat disesuaikan atau pilihan kerja dari rumah, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan tidak mencari pekerjaan lain.

Fleksibilitas kerja mengacu pada sejauh mana organisasi memberi keleluasaan kepada karyawan guna mengelola waktu, tempat, serta cara mereka bekerja. Untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, fleksibilitas kerja menjadi sangat penting dalam era modern dan digital seperti saat ini. Tingkat fleksibilitas yang tinggi dapat membantu karyawan menjadi lebih bahagia dan setia, menurunkan stres kerja, tetapi pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover* yang lebih rendah.

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian Uji T menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Komitmen Karyawan (X₃) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,236 > 2,004$) dan signifikan pada $0,030 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen karyawan (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (H3: Ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwasanya makin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka makin rendah pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan keluar. Hasil penelitian ini, didukung oleh penelitian Ardianto & Bukhori (2021). Menurut



penelitian oleh Ardianto & Bukhori (2021), menemukan bahwa komitmen karyawan berdampak negatif serta signifikan atas *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwasanya manajemen sangat krusial dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan bermakna bagi karyawan sehingga mereka dapat mempertahankan komitmen mereka

Komitmen karyawan menunjukkan seberapa terikat dan bertanggung jawab seseorang terhadap organisasinya. Komitmen ini dapat bersifat afektif (menghasilkan emosi), normatif (menghasilkan rasa tanggung jawab moral), atau berkelanjutan (menghasilkan pikiran tentang apa yang akan terjadi jika keluar). Orang-orang yang sangat berdedikasi cenderung merasa memiliki organisasi mereka dan bersedia bertahan dalam jangka panjang bahkan ketika ada tantangan. Sebaliknya, karyawan yang punya tingkat komitmen yang rendah punya kecenderungan untuk pindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Beban kerja, Fleksibilitas kerja, dan Komitmen Karyawan secara simultan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil perhitungan uji F sebesar $F\text{-hitung} (11,403) > F\text{-tabel} (2,78)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sebab demikian H_0 ditolak serta H_4 diterima, yang mengindikasikan bahwa secara simultan seluruh variabel independen, yaitu (X_1) , (X_2) , dan (X_3) , secara bersamaan punya pengaruh signifikan atas (Y) . Temuan ini searah dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Amalia dan Indrawati (2021), yang menyatakan bahwasanya kombinasi antara beban kerja, fleksibilitas kerja, serta komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan atas keinginan karyawan untuk bertahan. Dalam praktiknya, karyawan yang merasa beban kerjanya proporsional, memiliki keleluasaan dalam bekerja, serta punya ikatan emosional yang erat terhadap perusahaan, punya kecenderungan menunjukkan tingkat kepuasan dan loyalitas yang lebih tinggi. Mereka turut terbukti lebih tangguh dalam menghadapi tekanan dan tidak mudah terpengaruh untuk berpindah kerja. Dengan demikian, model yang diterapkan dalam penelitian ini berhasil merefleksikan kondisi empiris yang konsisten dengan landasan teoritis dan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Secara parsial, variabel independen (beban kerja) berpengaruh positif yang signifikan artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap beban kerja yang berat, semakin tinggi pula potensi *turnover intention*. Namun, mayoritas responden dalam penelitian ini menyampaikan bahwasanya beban kerja mereka masih berada pada tingkat yang wajar, sehingga kondisi ini turut berkontribusi terhadap rendahnya *turnover intention*. Variabel independen (fleksibilitas kerja) juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan ruang adaptasi, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kondisi proyek, yang berdampak pada peningkatan kenyamanan serta keinginan untuk tetap bertahan. Variabel independen (Komitmen karyawan) memberikan pengaruh yang paling kuat terhadap *turnover intention*, hal ini ditandai dengan tingginya tingkat keterikatan, rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, serta keinginan untuk terus berkontribusi. Dengan kata lain, *turnover intention* karyawan di PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso tergolong rendah karena didukung oleh sistem kerja yang proporsional, lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif, serta adanya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan.

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa keterbatasan sehingga peneliti memberikan saran yang akan bermanfaat untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, pertama perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan sistem kerja yang menjamin beban kerja sesuai kapasitas dan kemampuan karyawan. Selain itu, saran kedua diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan beragam variabel lain yang relevan dan juga mempengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadila, Z., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Alodia, N., Narpati, B., & Wdjanarko, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance Dan



- Flexibility Time Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(3), 2529–2539.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Bawana, J. A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Sektor Financial PT X Jakarta Jasmine. *Junrak, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 732–743.
- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository Alungcipt* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv . Pandawa Copy Digital Printing Di Depok). *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)*, 1(1), 1–13.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Ginting, E. B., Girsang, A. B., Martin, M., & Febriyansi, E. (2024). Hasil Perhitungan Asumsi Klasik : Tentang Uji. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, 8(12), 218–225.
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan Bahasa Arab / Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang berubah tergantung situasi tertentu . (Arib , M . F . , dkk , 2024). *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270.
- Hamidah. D, S. P., & Rangkuti, I. (2023). Strategi Manajemen Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Antusiasme Calon Peserta Didik Baru Di Sejalan MTS Nurul Ilmi Desa Pantai Gemi Kecamatan Stabat. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Penelitian & Pengabdian Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital. *Jurnal Locus*, 3(9), 776–786. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i9.3161>
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Ilyasa, H. F., & Juliardi, N. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 2(4), 791–802. <https://doi.org/10.55123/insologi.v2i4.2476>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023a). Hipotesis Penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023b). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Wartawan Harian Umum Kabar Priangan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 297–307
- Larasati, N. A., Sagitaria, D., Saipudin, I., Lubis, A. Y., & Sundari, S. (2025). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kepuasan dan Retensi Karyawan. *Jurnal Cendikia Ilmiah*, 4(3), 3331–3337.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022a). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap



- Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022b). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Muhtazib, M., Mattarima, M., & Uweng, M. A. H. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT . Tri Jaya Tunggal Makassar. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(3), 3.
- Munsir, N., Rajab, M. Al, Harun, M. F., Pritami, R. F., Niartiningasih, A., Kurniawati, F., Andillah, S., Sriani, D. A. K., Putri, W. O., Illahi, F., Kudus, R., & Innayahtussalam, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Global*, 7(1), 01–14. <https://doi.org/10.33085/jkg.v7i1.5983>
- Organisasional, K., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., & Sari, I. P. (2021). Issn : 1412 – 2936 Eissn : 2549 - 7308 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional , Stress Kerja , Turnover Intention Issn : 1412 – 2936 Eissn : 2549 - 7308. 6(1), 37–50
- Penggalih, C., Salsabila, S. N., & Salsabila, C. (2025). Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Sebuah Analisis Literatur. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 14(5).
- Permatasari, I. D., Sa, H., & Fahmi, A. S. (2025). Teknik Penyusunan Variabel , Instrumen Penelitian Dan Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal of Qualitative and Quantitative Research*, 2(1), 63–70.
- Purba, J. H. V. P. (2024). *Buku Hipotesis Penelitian Kuantitatif*.
- Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan Analysis of Human Resource Management Strategy in Improving Employee Performance and Motivation through Reward System. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38–45.
- Puspita Sari, N., & Erisna, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan Pt. Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1763–1770. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.233>
- Putra, K. Al. A., & Kartika, M. (2023). Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 15(2).
- Putra, V. P., Faizal, A., Putri, T. E., & ... (2024). Analisis Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. *AL-MIKRAJ Jurnal...*, 4(2), 1862–1872. <https://www.ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj/article/view/5470>
- Rini, R., Suryadinata, N., & Efendi, U. (2022). Literasi Digital Mahasiswa dan Faktor-Faktor yang Berpengaruh. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 171–179. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i2.48774>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Deccaprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
- Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. In Tahta Media Group.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>



- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sodikin, M., Suswatiningsih, T. E., & Kurniawati, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Panen dan Perawatan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 4(1), 55- - 64. <https://doi.org/10.55180/aft.v4i1.1027>
- Syafrida. (2022). Metodologi Penelitian.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Triyanto, A., Abduh, H., Wardo, & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z Ade. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 8(3), 3049–3056.
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20.
- Wardaya, A., Kurniawan, N. B., & Siagian, T. H. (2022). Kebijakan Publik Di Bidang Pendidikan: Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Siswa Dengan Kemampuan Teknologi Digital Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 127–135. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v11i2.7332>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *CV Science Techno Direct*.
- Windia, N. M. A. L. P., Singh, J. S. K., Rashid, T. A., & Arumugam, T. (2020). Reducing Turnover Intention through Flexible Work Arrangement, Supervisor Support, and Employee Engagement: A Study among Female Auditors in Jakarta. *Global Business & Management Research*, 12(3), 134–148.
- Wulandari, D., Pratiwi, G. P., & ... (2024). Pentingnya Memahami Konsep Dan Ruang Lingkup Perencanaan SDM Di Dalam Organisasi. *Neraca Manajemen*, 5(2). <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2970%0Ahttps://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/2970/2804>
- Zahwa Az-Zahra Tholib, S., Bella Maulina, S., Nur Azizah, F., Wahyu, S., & Wijaya Kusuma. (2024). Neraca Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 206–212. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/>
- Zaninuri, H., Rahman, F., Mandagi, D. ., Rela, I. Z., Nurtanto, M., Syafrizal, M. A. A. R., Sahir, S. H., Simarmata, J., & Aini. (2024). *Desan Penelitian Kuantitatif*.
- Zuchri Abdussamad. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.