DIMENSI, Volume 15 Nomor 3 : 881-888
NOVEMBER 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Produksi PT. Bambang Djaja

The Influence of Work Motivation and Workload on Turnover Intention of Production Employees at PT. Bambang Djaja

[1]Tyaga Tustika Mahendra, [2]Bowo Santoso
[1,2]Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia
e-mail: [1]bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id, [2]Tyagamahendra@gmail.com

Abstrak

Turnover karyawan yang tinggi pada Divisi Produksi PT. Bambang Djaja mengancam kelancaran perakitan transformator, yang sangat mengandalkan tenaga kerja langsung. Studi ini menguji bagaimana motivasi kerja dan beban kerja memengaruhi turnover intention karyawan produksi di perusahaan tersebut. Data primer dikumpulkan lewat kuesioner skala Likert dari karyawan yang ditarik secara acak, lalu diolah dengan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Pengujian menunjukkan instrumen valid dan reliabel. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar, sedangkan semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin kuat niat tersebut, keduanya berpengaruh signifikan. Dua hal yang paling menonjol adalah belum adanya penghargaan bagi operator atas pencapaian kerja dan target yang tidak sebanding dengan kapasitas karyawan ketika jumlah karyawan berkurang.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Beban Kerja; Turnover Intention*

Abstract

High turnover in the Production Division of PT. Bambang Djaja threatens the smooth assembly of transformers, a process that relies heavily on direct labor. This study examines how work motivation and workload affect the turnover intention of production employees at the company. Primary data were gathered through a Likert-scale questionnaire completed by randomly drawn employees and processed with Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The tests show that the instrument is valid and reliable. The higher the work motivation, the lower employees' intention to leave, whereas the heavier the perceived workload, the stronger that intention; both effects are significant. The two most prominent findings are the lack of recognition for operators' achievements and targets that do not match employee capacity as headcount shrinks. The company is advised to extend recognition to operators and to manage how production targets are met.

Keywords: *Work Motivation; Workload; Turnover Intention*

DIMENSI, Volume 15 Nomor 3 : 881-888
NOVEMBER 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur menjadi penopang terbesar ekonomi Indonesia, dengan kontribusi terhadap produk domestik bruto yang terus naik dan melaju lebih cepat daripada pertumbuhan ekonomi nasional (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2026). Karena sektor ini padat karya, karyawan yang terus keluar dan masuk mengganggu kesinambungan produksi, sehingga menjaga stabilitas tenaga kerja merupakan isu strategis.

PT Bambang Djaja atau B&D Transformer berbasis di Surabaya dan memproduksi power, distribution, serta instrument transformer (PT Bambang Djaja, n.d.). Walaupun permesinannya sudah modern, perakitan transformator masih mengandalkan keterampilan manusia. Divisi Produksi menangani seluruh perakitan hingga produk siap dikirim, sehingga kelancaran operasional perusahaan bergantung pada ketersediaan dan kestabilan karyawan divisi ini.

Karyawan yang akhirnya mengundurkan diri umumnya sudah lebih dulu memiliki niat untuk pergi. Niat itu disebut turnover intention, yakni kecenderungan meninggalkan organisasi tempat bekerja, dan berguna sebagai sinyal dini untuk menilai stabilitas tenaga kerja sebelum pengunduran diri benar-benar terjadi. Data internal perusahaan memperlihatkan masalahnya yaitu turnover Divisi Produksi naik dari tahun ke tahun hingga melewati 10 persen, batas yang dianggap tinggi (Nugroho, 2025), sedangkan rekrutmen belum mampu mengganti karyawan yang keluar sehingga jumlah karyawan terus berkurang. Karena itu, yang perlu dicari adalah penyebab karyawan ingin pergi.

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh demi tujuan tertentu (Zahroh & Kurniawati, 2023), dan menurut Clarecia dan Wijaya (2025) terlihat dari kondisi lingkungan kerja, pemantauan, serta apresiasi. Bila dorongan ini memudar, karyawan kehilangan alasan untuk berusaha dan niat keluar lebih mudah muncul (Latansa et al., 2024), mereka biasanya menarik diri sedikit demi sedikit sebelum memutuskan berhenti (Prayitno et al., 2025). Tanda-tandanya terlihat di Divisi Produksi PT Bambang Djaja. Operator mendominasi divisi, sementara pengawas jumlahnya terbatas dan tidak merata antarunit, terutama pada unit yang operatornya sangat banyak, sehingga pekerjaan operator sulit diawasi dan diarahkan dari dekat. Wawancara dengan Divisi Human Resource Development juga mengungkap bahwa penghargaan atas tercapainya target produksi hanya diterima karyawan jenjang staf ke atas, padahal target dikerjakan langsung oleh operator. Hubungan antara usaha dan imbalan menjadi lemah, sehingga motivasi operator perlu diuji sebagai salah satu penyebab turnover intention.

Tuntutan pekerjaan yang besar juga dapat memunculkan niat keluar. Syaifudin dan Kustini (2023) menggambarkan beban kerja sebagai tugas dan tanggung jawab yang harus dituntaskan dalam waktu tertentu dan apabila ketika melebihi kemampuan, kelelahan menumpuk dan keluar dari organisasi dianggap cara menghindari tekanan. Di Divisi Produksi, target naik setiap tahun padahal jumlah karyawan menurun, sehingga beban tiap karyawan membesar. Target memang selalu tercapai, tetapi berkat lembur yang berjalan terus dan tidak seimbang antarunit (data payroll divisi), sehingga tercapainya target tidak berarti bebannya wajar. Karyawan yang berkurang membebani mereka yang bertahan, dan beban yang makin berat dapat mendorong yang lain ikut ingin pergi.

Hasil studi sebelumnya tentang motivasi kerja tidak seragam, pengaruh negatif dan signifikan ditemukan oleh Latansa et al. (2024), Wulandari et al. (2024), dan Prayitno et al. (2025), tetapi Kartini et al. (2025) justru memperoleh pengaruh positif dan signifikan pada karyawan

DIMENSI, Volume 15 Nomor 3 : 881-888
NOVEMBER 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

produksi PT XY Plant Cibitung. Untuk beban kerja, arahnya lebih konsisten positif pada penelitian (Syaifudin & Kustini, 2023), (Ardana & Rini, 2025), (Latansa et al., 2024), (Wulandari et al., 2024), (Prayitno et al., 2025), (Putri & Waskito, 2026), meski kekuatannya berbeda-beda. Studi-studi itu banyak dilakukan di manufaktur produksi massal seperti kertas, tekstil, garmen, dan alas kaki, yang berbeda dari manufaktur transformator dengan tuntutan ketelitian teknis, standar mutu tinggi, dan tahap perakitan yang saling bergantung. Selain itu, kedua variabel jarang diuji bersamaan, dan sepengetahuan penulis belum pernah diuji pada perusahaan transformator padat karya seperti PT Bambang Djaja. Penelitian ini karenanya menguji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan produksi PT Bambang Djaja, dengan harapan menghasilkan bukti empiris bagi kebijakan retensi perusahaan.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Marcella dan Ie (2022) memandang turnover intention sebagai keinginan karyawan berhenti atau pindah ke organisasi lain yang muncul sebelum tindakan nyata. Prosesnya dimulai ketika pekerjaan dirasa tidak lagi sesuai harapan, berlanjut ke pencarian pekerjaan alternatif, dan berujung pada niat untuk benar-benar keluar. Menurut Rumahorbo dan Adiwaty (2025), kecenderungan ini adalah hasil penilaian karyawan atas pengalaman kerjanya sehari-hari, dan menurut Ibrahim dan Suhariadi (2021) ia muncul saat tekanan kerja tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Maka turnover intention dalam penelitian ini diartikan sebagai kecenderungan psikologis meninggalkan organisasi yang terbentuk secara bertahap. Menurut Syaifudin dan Kustini (2023), variabel ini diukur dengan tiga indikator: thinking of quitting, intention to search for alternatives, dan intention to quit.

Motivasi Kerja

Zahroh dan Kurniawati (2023) menyebut motivasi kerja sebagai dorongan yang menggerakkan karyawan bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan, sedangkan Guridno dan Wajdi (2024) memandangnya sebagai faktor pendorong yang membuat seseorang mau bertindak demi memenuhi kebutuhannya. Penelitian ini merumuskan motivasi kerja sebagai dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar berusaha sungguh-sungguh dan tekun menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Clarecia dan Wijaya (2025), indikatornya ada tiga: kondisi lingkungan kerja, pemantauan, dan apresiasi.

Beban Kerja

Afifaturochmah dan Swasti (2024) menjelaskan beban kerja sebagai keadaan ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan karyawan dengan harapan hasil yang tinggi dengan waktu yang terbatas. Stefanya dan Winarto (2025) menekankan bahwa tuntutan tugas dapat memengaruhi sikap kerja, produktivitas, dan kinerja organisasi, sementara Putri dan Waskito (2026) memandangnya sebagai tuntutan yang harus diselesaikan sesuai kapasitas individu. Dalam penelitian ini beban kerja berarti tingkat tuntutan fisik, mental, dan waktu yang diterima karyawan dan harus dipenuhi sesuai kapasitasnya. Syaifudin dan Kustini (2023) mengukurnya dengan tiga indikator: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menguji hubungan kausal antara motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap turnover intention (Y) sebagai variabel

DIMENSI, Volume 15 Nomor 3 : 881-888
NOVEMBER 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

terikat. Analisis memakai Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menguji model struktural berisi variabel laten dengan banyak indikator, memberi estimasi yang kokoh pada sampel kecil hingga menengah, dan tidak menuntut distribusi normal yang ketat (Hair et al., 2022). Semua konstruk bersifat reflektif.

Populasi dan Sampel

Populasinya adalah seluruh karyawan Divisi Produksi PT Bambang Djaja, yakni 423 orang. Sebanyak 81 responden ditetapkan dengan rumus Slovin (taraf kesalahan 10 persen) dan dipilih melalui simple random sampling, karena pekerjaan anggota populasi relatif seragam sehingga pembagian strata tidak diperlukan (Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menilai apakah indikator benar-benar mencerminkan variabel yang diukur. Hasil validitas konvergen berdasarkan outer loading tampak pada Tabel 1.

Tabel 1 Outer Loading

Variabel	*Jumlah*	*Keterangan*
X1.1	0.870	Valid
X1.2	0.844	Valid
X1.3	0.875	Valid
X2.1	0.819	Valid
X2.2	0.787	Valid
X2.3	0.778	Valid
Y1.1	0.761	Valid
Y1.2	0.843	Valid
Y1.3	0.796	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Semua indikator memiliki outer loading di atas 0,70 sehingga valid mencerminkan konstruknya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 AVE dan Reliabilitas

Variabel	*Ave*	*Cronbach" Alpha*	*Composite Reliability*	*Keterangan*
Motivasi Kerja (X1)	0.745	0.829	0.898	Valid dan reliabel
Beban Kerja (X2)	0.631	0.709	0.837	Valid dan reliabel
Turnover Intention (Y1)	0,642	0.723	0.843	Valid dan reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

Semua variabel memenuhi batas tersebut sehingga reliabel, dan model dapat dilanjutkan ke pengujian struktural.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 3 : 881-888
NOVEMBER 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Uji Koefisien Determinasi

R^2 *turnover intention* sebesar 0,439, yang berarti motivasi kerja dan beban kerja bersama-sama menjelaskan 43,9 persen variasinya, sisanya berasal dari variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3 Uji Hipotesis

Hipotesis	*Hubungan*	*Koefisien Jalur*	*T-Statistik*	*p-value*	*Keterangan*
H1	*Motivasi kerja (X1)* → *Turnover intention (Y)*	-0,520	7,844	0.000	Diterima
H2	Beban kerja (X2) → Turnover intention (Y)	0,463	5,834	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2026

Motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga H1 diterima; beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan, sehingga H2 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Motivasi kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention: makin tinggi motivasi, makin kecil kecenderungan karyawan ingin keluar. Ketika motivasi melemah, karyawan kehilangan alasan untuk bertahan. Hal ini tercermin pada dua indikator terkuat, yaitu penghargaan atas pencapaian kerja (motivasi kerja) dan pencarian peluang kerja di perusahaan lain (turnover intention): karyawan yang merasa jerih payahnya tidak dihargai mulai melirik perusahaan lain yang memberi pengakuan lebih layak. Kondisi Divisi Produksi sejalan dengan itu. Penghargaan atas target hanya diterima jenjang staf ke atas, sementara operator tidak memperolehnya, dan keterbatasan pengawas di unit dengan operator banyak membuat prestasi operator sulit dikenali dan disampaikan kepada organisasi. Karakteristik responden menambah bobot temuan ini: karena sebagian besar telah lama bekerja dan umumnya menanggung keluarga, ketiadaan apresiasi bagi mereka adalah akumulasi pengalaman panjang, dan mereka lebih kritis menimbang untuk tetap tinggal atau mencari pekerjaan lain. Temuan ini sejalan dengan Latansa et al. (2024), Wulandari et al. (2024), dan Prayitno et al. (2025) bahwa melemahnya motivasi memudahkan tumbuhnya niat keluar dan membuat karyawan menarik diri secara bertahap. Hasil Kartini et al. (2025) yang positif berbeda arah, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini dipengaruhi karakteristik organisasi dan konteks penelitian.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention yang bermaksud semakin berat beban yang dirasakan, semakin besar niat karyawan untuk pergi. Tuntutan yang melebihi kemampuan menimbulkan tekanan yang menumpuk. Dua indikator terkuat memperlihatkannya, yaitu target pekerjaan (beban kerja) dan pencarian peluang kerja di perusahaan lain (turnover intention); karyawan yang merasa target melampaui kapasitasnya cenderung menganggap pindah kerja sebagai cara melepaskan diri dari tekanan. Hal ini cocok dengan kondisi Divisi Produksi, tempat target terus naik sementara jumlah karyawan menurun sehingga beban per karyawan membesar. Target tetap tercapai tiap tahun, tetapi lewat lembur yang berlangsung terus-menerus dan tidak merata antarunit, jadi tercapainya target bukan bukti beban yang wajar. Berkurangnya karyawan menambah beban mereka yang tinggal, dan beban yang

bertambah mendorong yang lain berniat keluar. Responden yang sudah lama bekerja dan umumnya menanggung keluarga merasakan kelelahan sebagai akumulasi pengalaman panjang, serta lebih peka terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan waktu di luar pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Syaifudin dan Kustini (2023), Ardana dan Rini (2025), Latansa et al. (2024), Wulandari et al. (2024), Prayitno et al. (2025), serta Putri dan Waskito (2026), sehingga beban kerja dapat dipandang sebagai determinan turnover intention yang relatif stabil, termasuk pada perakitan transformator yang menuntut ketelitian dan kesinambungan antar tahap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan produksi PT Bambang Djaja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Salah satu aspek motivasi yang paling kuat adalah kelayakan penghargaan atas pencapaian kerja. Namun, operator belum sepenuhnya merasakan bahwa penghargaan yang diberikan sebanding dengan pencapaian mereka.

Selain itu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin berat beban yang dirasakan, semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Aspek yang paling kuat berkaitan dengan kesesuaian target kerja dan kapasitas karyawan. Ketika target meningkat sementara jumlah karyawan menurun, beban kerja menjadi semakin berat dan dapat mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

SARAN

Berdasarkan penelitian maka ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan:

1. perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa langkah berikut. Pertama, memperkuat apresiasi bagi karyawan produksi, khususnya operator yang berperan langsung dalam pencapaian target. Bentuknya dapat berupa pujian dari pimpinan, penghargaan operator terbaik, insentif, atau kesempatan pengembangan karier sesuai kemampuan perusahaan.
2. mengelola pencapaian target dengan memperhatikan kapasitas tenaga kerja. Perusahaan dapat memantau lembur secara berkala, membagi kebutuhan lembur secara lebih merata melalui rotasi dan pelatihan lintas stasiun kerja, serta memprioritaskan penambahan operator pada unit yang paling membutuhkan. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan target produksi juga dapat membantu perencanaan tersebut.
3. perusahaan dapat mendeteksi potensi keinginan karyawan untuk keluar sejak dini melalui survei singkat setiap semester, pemantauan tingkat turnover per unit, dan wawancara langsung pada unit yang menunjukkan risiko lebih tinggi. Survei dapat mencakup pengalaman terkait penghargaan, beban kerja, dan keinginan mencari pekerjaan lain.

REFERENSI

Abdillah, M. A., dan Iryanti, E. (2024). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan organik PT Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(6).

Afifaturochmah, L., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers. Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's), 17(3), 1429–1437.

Ajayi, V. O. (2023). A review on primary sources of data and secondary sources of data. SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.5378785

Ardana, M. P., & Rini, H. P. (2025). The effect of workload and work stress on turnover intention among production employees. Management Science Research Journal, 4(4).

Badan Pusat Statistik. (2026, 5 Februari). Ekonomi Indonesia tahun 2025 tumbuh 5,11 persen. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2026/02/05/2546/ekonomi-indonesia-tahun-2025-tumbuh-5-11-persen.html

Clarecia, S., & Wijaya, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Roti Indonesia. Jurnal Nusa Manajemen, 2(2), 437–459.

Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika. (2025). *Kompilasi profil kinerja sektor industri logam, mesin, alat transportasi, dan elektronika (ILMATE).* Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(2), 9229–9240.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (2nd ed.). Sage Publications.

Hoare, C., dan Vandenberghe, C. (2022). Are they created equal? A relative weights analysis of the contributions of job demands and resources to well-being and turnover intention. *Psychological Reports*.

Ibrahim, R. N. P., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap turnover intention pada pengurangan gaji karyawan saat pandemi. Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(2), 1388–1396.

Kartini, T. M., Wahyuningsih, S., & Rismawati. (2025). Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT XY Plant Cibitung. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 7(10), 3190–3205.

Kelly, M. M., Martin-Peters, T., & Farber, J. S. (2024). Secondary data analysis: Using existing data to answer new questions. Journal of Pediatric Health Care, 38(4), 615–618. https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2024.03.005

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2026, 20 Februari). Industri pengolahan mendominasi kinerja ekonomi nasional. https://sippa.kemenperin.go.id/news/post/2026/02/20/37/industri-pengolahan-mendominasi-kinerja-ekonomi-nasional

Kusmaryono, I., Wijayanti, D., & Maharani, H. R. (2022). Number of response options, reliability, validity, and potential bias in the use of the Likert scale education and social science research: A literature review. International Journal of Educational Methodology, 8(4), 625–637. https://doi.org/10.12973/ijem.8.4.625

Latansa, M. M., Rahmawati, N. I., & Yasin, R. M. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada PT Sinar Indah Kertas. UMMagelang

Conference Series (Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology), 396–[lengkapi halaman akhir].

Legate, A. E., Hair, J. F., Chretien, J. L., & Risher, J. J. (2023). PLS-SEM: Prediction-oriented solutions for HRD researchers. Human Resource Development Quarterly, 34(1), 91–109. https://doi.org/10.1002/hrdq.21466

Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 6(1), 213–223.

Nugroho, N. E. (2025). Strategi untuk mengurangi turnover intention yang dipengaruhi oleh work discipline, job demands, dan financial compensation. KAMBOTI: Jurnal Sosial dan Humaniora, 6(1), 1–12. https://doi.org/10.51135/kambotivol6issue1page1-12

Prayitno, R. S. P., Hartono, S., & Chamidah, S. (2025). Pengaruh kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan produksi. Journal of Business and Economics Research (JBE), 6(1).

PT Bambang Djaja. (n.d.). Tentang kami. https://bambangdjaja.com/id/about-us/

Putri, W. A., & Waskito, J. (2026). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan gaji, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di PT Sunwoo Garment Indonesia. Jurnal Lentera Bisnis, 15(1), 175–193. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1981

Rumahorbo, L. G., & Adiwaty, M. R. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan edutainment di Surabaya. Jurnal Lentera Bisnis, 14(3), 3585–3594. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1765

Shobri, A. Q., dan Kustini. (2024). *The role of work motivation in moderating the influence of work discipline and career development on employee performance at Bank Rakyat Indonesia Gresik Branch Office*. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(5), 4595–4606.

Stefanya, Y., & Winarto, J. (2025). Pengaruh flexible working arrangement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention Generasi Z. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 7(3), 484–490.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.

Syaifudin, M. N., & Kustini. (2023). Kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(2), 697–706.

Wulandari, F., Kiswoyo, Mutmainah, & Mustahidda, R. (2024). Pengaruh work overload, stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention. JIMAT (STIE Totalwin Semarang), 15.

Zahroh, R. C., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 2(4), 1102–1113. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.14