



**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK DAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (*EVISCERASI*)  
RUMAH PEMOTONGAN AYAM CV. WAHANA BERKAH  
SEJAHTERA DI BOYOLALI**

**Fiqri Syahrul Mubarak**

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

**Sutarno**

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18 Kadipiro Kota Surakarta

Korespondensi penulis: [fiqrimubarak02@gmail.com](mailto:fiqrimubarak02@gmail.com)

**Abstract.** *CV. Wahana Berkah Sejahtera is a company operating in the poultry slaughterhouse industry, particularly in the evisceration section, which involves high physical work demands. These conditions potentially create workload and work conflict that may influence employees' intention to leave the company (turnover intention). This study aims to analyze the effect of workload, work conflict, and compensation on employee turnover intention at CV. Wahana Berkah Sejahtera. This research is a survey study using a quantitative non-experimental design. The data source used in this study is primary data. The sample consists of 100 respondents, representing all employees of CV. Wahana Berkah Sejahtera, with total sampling applied as the sampling technique. Data were collected through questionnaires and literature study. The validity test results for workload, work conflict, compensation, and turnover intention variables show a significance value of  $0.000 < 0.05$ , indicating that all variables are valid and reliable. The results of this study indicate that workload and work conflict have a significant effect on employee turnover intention, while compensation has no significant effect on employee turnover intention at CV. Wahana Berkah Sejahtera. Based on these findings, the researcher recommends that the company manage workload more proportionally and improve communication and work conflict resolution mechanisms, while future researchers are encouraged to include additional variables to enhance and refine further studies.*

**Keywords:** *workload, work conflict, compensation, turnover intention*

**Abstrak.** CV. Wahana Berkah Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang rumah pemotongan ayam, khususnya pada bagian eviscerasi yang memiliki tuntutan kerja fisik cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja dan konflik kerja yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Wahana Berkah Sejahtera. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan desain penelitian kuantitatif non-eksperimen. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan seluruh karyawan CV. Wahana Berkah Sejahtera, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi pustaka. Hasil uji validitas variabel beban kerja, konflik kerja, kompensasi, dan *turnover intention* menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga seluruh variabel dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti merekomendasikan kepada pihak perusahaan untuk mengelola beban kerja secara lebih proposional, memperbaiki komunikasi serta mekanisme penyelesaian konflik kerja, sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain guna menyempurnakan penelitian sebelumnya.

**Kata kunci:** *beban kerja, konflik kerja, kompensasi, turnover intention*

## **LATAR BELAKANG**

Industri Rumah Pemotongan Ayam (RPA) memegang peranan krusial dalam rantai pasok pangan nasional untuk menjamin ketersediaan daging ayam yang aman dan layak konsumsi. Sebagai sektor yang padat karya, operasional RPA sangat bergantung pada kualitas dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Namun, karakteristik pekerjaan di RPA, khususnya pada bagian eviscerasi, memiliki tuntutan fisik yang tinggi dengan kondisi lingkungan kerja yang ekstrem seperti suhu dingin, lembab, dan beraroma tidak sedap. Kondisi ini berpotensi memicu tekanan kerja yang signifikan bagi karyawan.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh CV. Wahana Berkah Sejahtera adalah tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Data internal perusahaan menunjukkan fluktuasi *turnover rate* yang cukup tinggi, yakni sebesar 30,11% pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 43,16% pada tahun 2024. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah internal yang memicu tingginya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Beberapa faktor yang diduga kuat memengaruhi *turnover intention* meliputi beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi. Beban kerja fisik dan mental yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan yang berujung pada keinginan keluar. Di sisi lain, konflik kerja yang muncul akibat miskomunikasi dan perbedaan tujuan antar pekerja juga menjadi pemicu ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, peran kompensasi sebagai bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial sangat krusial dalam mempertahankan loyalitas karyawan, terutama pada lingkungan kerja dengan risiko fisik yang tinggi.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak membahas variabel-variabel tersebut, masih terdapat kesenjangan hasil (*research gap*) dan keterbatasan konteks, terutama pada industri spesifik seperti RPA yang memiliki karakteristik lingkungan kerja unik dibandingkan sektor UMKM atau jasa lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian eviscerasi di CV. Wahana Berkah Sejahtera. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi manajemen SDM dan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Turnover Intention**

Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sari et al., (2024) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternative pekerjaan di organisasi lain. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari sebuah organisasi merupakan fenomena yang penting. Sebelum karyawan melakukan tindakan *turnover* karyawan, mereka mempunyai keinginan atau intensi untuk keluar dari perusahaan. Menurut Dwi Putranti, (2022) *Turnover intention* adalah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran akan berhenti maka akan terjadi pemikiran untuk mendapatkan keyakinan diri bahwa dapat melakukan kegiatan tersebut, sehingga memunculkan harapan yang ditunjukkan oleh sikap dan tingkah laku.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan akan menimbulkan dampak negative yang menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, *turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Ruri, 2015)

### **2. Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban Kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing masing tenaga kerja yang harus diisuesuaikan dengan kapasitas individu tenaga kerja agar tidak menimbulkan dampak negative seperti *turnover*, stress, atau kelelahan berlebih (Mahawati et al., 2021). Sedangkan menurut Budiasa, (2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Beban kerja sendiri dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan tuntutan otot, energy, dan aktivitas tubuh lainnya, sementara beban kerja mental lebih mengacu pada tuntutan kognitif seperti pengambilan keputusan, konsentrasi, dan tanggung jawab (Saputra, 2021). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Budiasa, 2021). Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu.

### **3. Konflik Kerja**

Dalam suatu pekerjaan, konflik antar rekan kerja sangatlah umum terjadi, konflik ini muncul akibat perbedaan kepribadian, gaya komunikasi, maupun persaingan dalam tugas yang sama. Konflik merupakan keanekaragaman kondisi dan situasi yang diketahui (*kognisi*), dirasakan (*afeksi*), dan dijalani oleh berbagai pihak, baik individu, kelompok maupun organisasi sebagai sesuatu yang tidak sejalan dengan tujuan atau kepentingan masing masing pihak yang bersangkutan (Santosa & Prayoga, 2021).

Kemudian Wenur et al., (2018) menyatakan bahwa konflik kerja adalah hal yang tidak dapat dihindarkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, konflik sering terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi sehingga terjadilah perbedaan pendapat dan tujuan yang ingin dicapai. Konflik rekan kerja kerap dipicu oleh perbedaan tanggung jawab dan kecepatan atau kualitas hasil kerja, serta persaingan dalam memenuhi target produksi.

### **4. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Setyo Widodo & Yandi, (2022) menyatakan bahwa kompensasi juga dapat di artikan sebagai segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. kompensasi juga seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat berhubungan

dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Tujuan utama menjadi karyawan adalah untuk memperoleh kompensasi sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya secara layak, mendapatkan status sosial dan dihargai hasil kerjanya. Namun pemberian kompensasi seringkali menjadi pertentangan antara perusahaan dengan karyawan. Dalam perspektif perusahaan atau manajemen, kompensasi yang diberikan karyawan harus mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan. Sedangkan dalam perspektif karyawan, kompensasi adalah harapan karyawan akan penghargaan organisasi atau perusahaan terhadap kontribusi kerjanya (Firdaus & Oetarjao, 2022). Oleh karena itu, pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain kebutuhan karyawan, nilai dari pekerjaan karyawan, unsur motivasi yang terdapat dalam kompensasi (Kadarisman, 2016).

Secara ruang lingkup, kompensasi sudah banyak dijelaskan oleh Riyanto et al., (2017) yang berarti kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial atau non finansial, sebagaimana diatur dalam perjanjian

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus penelitian ini adalah pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel beban kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) serta dampaknya terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Pemotongan Ayam CV. Wahana Berkah Sejahtera yang beralamat di Boyolali.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian dengan menggunakan Skala Likert (skor 1-5).

### **3. Populasi dan Sampel**

- a. **Populasi** merupakan wilayah generalisasi suatu objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk memahami dan nantinya dapat dibuat kesimpulannya (Sugiyono,2017:80). Populasi karyawan yang diambil berjumlah 100 karyawan.
- b. **Sampel** merupakan bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2017:74). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 100 karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.5, X2.1 sampai X2.5, X3.1 sampai X3.5 dan Y1 sampai Y5 yang menggambarkan Beban Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) pada *Turnover Intention* (Y) yakni valid, sebab  $< 0,05$ . Hasil uji reliabilitas keselamatan Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,792, Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,702, Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,804, *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,832 sehingga besarnya nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , maka variabel penelitian adalah reliable.

**Tabel I. Uji Asumsi Klasik**

<b>Uji Asumsi Klasik</b>	<b>Hasil Uji</b>	<b>Kesimpulan</b>
Uji multikolinieritas	<i>Tolerance</i> : $X_1$ (Beban Kerja) = 0,448, $X_2$ (Konflik Kerja) = 0,598 dan $X_3$ (Kompensasi) = 0,351 $> 0,10$ dan nilai variabel VIF $X_1$ (Beban Kerja) = 2,233 , $X_2$ (Konflik Kerja) = 1,672 dan $X_3$ (Kompensasi) = 2,846 $< 10$	Lulus Uji
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> : variabel $X_1$ (Beban Kerja) = 0,511, $X_2$ (Konflik Kerja) = 0,533, $X_3$ (Kompensasi) = 0,338 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji normalitas	<i>p-value</i> = 0,315 $> 0,05$	Lulus Uji

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

**2. Uji Regresi Linear Berganda**

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

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
	Unstandardized		Standardized	t
	Coefficients		Coefficients	
B	Std. Error	Beta	Sig.	

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (EVISCERASI) RUMAH PEMOTONGAN AYAM CV. WAHANA BERKAH SEJAHTERA DI BOYOLALI**

(Constant)	10,453	3,345		3,125	0,002
Beban Kerja	0,382	0,124	0,342	3,092	0,003
Konflik Kerja	0,153	0,088	0,166	1,737	0,086
Kompensasi	-0,205	0,094	-0,274	-2,194	0,031

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel II hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,453 + 0,382 X_1 + 0,153 X_2 - 0,205 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

$$a = 10,453 \text{ (positif)}$$

Artinya: jika variabel  $X_1$  (Beban Kerja),  $X_2$  (Konflik Kerja) dan  $X_3$  (Kompensasi) konstan maka  $Y$  (*Turnover Intention*) adalah positif.

$$b_1 = 0,382 \text{ Beban Kerja berpengaruh positif terhadap } Turnover Intention$$

Artinya : jika Beban Kerja meningkat maka  $Y$  (*Turnover Intention*) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (Konflik Kerja) dan  $X_3$  (Kompensasi) konstan/tetap.

$$b_2 = 0,153 \text{ Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap } Turnover Intention$$

Artinya: jika Konflik Kerja meningkat maka  $Y$  (*Turnover Intention*) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (Beban Kerja) dan  $X_3$  (Kompensasi) konstan/tetap.

$$b_3 = - 0,205 \text{ Kompensasi berpengaruh negatif terhadap } Turnover Intention$$

Artinya : jika Kompensasi meningkat maka  $Y$  (*Turnover Intention*) akan menurun, dengan asumsi variabel  $X_1$  (Beban Kerja) dan  $X_2$  (Konflik Kerja) konstan/tetap.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* CV. Wahana Berkah Sejahtera**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Artinya, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi sebesar 0,382 menunjukkan bahwa pengaruhnya positif, yang berarti semakin tinggi beban kerja

yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

## **2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover intention* CV. Wahana Berkah Sejahtera**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel konflik kerja memiliki nilai signifikansi  $0,086 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, Konflik Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi sebesar  $0,153$  menunjukkan bahwa pengaruhnya positif, sehingga semakin tinggi konflik kerja antar karyawan, semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

## **3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* CV. Wahana Berkah Sejahtera**

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0,031 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi sebesar  $-0,205$  menunjukkan arah yang negative. Hal ini berarti peningkatan kompensasi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk keluar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* CV. Wahana Berkah Sejahtera.
- b. Konflik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* CV. Wahana Berkah Sejahtera.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* CV. Wahana Berkah Sejahtera.

### **2. Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Bagi CV. Wahana Berkah Sejahtera**

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (EVI SCERASI) RUMAH PEMOTONGAN AYAM CV. WAHANA BERKAH SEJAHTERA DI BOYOLALI**

- a. Sebaiknya CV. Wahana Berkah Sejahtera mengelola beban kerja secara lebih proporsional, misalnya dengan pembagian tugas yang lebih merata/sesuai kemampuan, pengaturan shift yang seimbang, serta peningkatan jumlah tenaga kerja pada jam-jam operasional dengan volume pekerjaan tinggi.
- b. Mempertahankan sistem komunikasi dan koordinasi antar karyawan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja social, seperti menciptakan budaya saling menghargai, memperkuat kerja sama, dan memberikan mekanisme penyelesaian konflik yang lebih jelas dan responsive.
- c. Memberikan program pelatihan dan pengembangan, terutama terkait keterampilan teknis dan keselamatan kerja, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan lebih optimal dan meminimalisir beban fisik yang berlebihan.

**Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : CV. Pena Persada Redaksi
- Dwi Putranti, H. R. (2022). *Turnover Intention*. Purbalingga : CV. Eurika Media Aksara
- Firdaus, V., & Oetarjao, M. (2022). *Buku Ajar MANAJEMEN KOMPENSASI*. Sidoarjo : UMSIDA Press
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferina, R., Bahri, S., & Dewi, I. K. (2021). *ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. Yayasan Kita Menulis
- Muhammad, M. (2021). Muhammad Muslim : “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention ...* ” 427. *Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). Effect of Compensation and Job Insecurity on Employee Engagement (Study on Employee of Business Competition Supervisory Commission Secretariat). *International Journal of Advanced Research*, 5(5), 516–528. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Ruri, Fitria. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto). *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-13.Sahlan,

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION KARYAWAN (EVI SCERASI) RUMAH PEMOTONGAN AYAM CV. WAHANA  
BERKAH SEJAHTERA DI BOYOLALI**

- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). "Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, S. Y., Aima, H., & Zefriyenni. (2024). *MENGURAI TURNOVER INTENTION : Strategi Mempertahankan Karyawan*. Kalimantan Barat : CV. Gita Lentera
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sudiro, A., & Ardika Putri, O. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung : Nilacakra Publishing House.
- Tungga Buana Irfana, Asna Oktavi Dismarani, & Tungga Buana Diana. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 127–143. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2302>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.