

## **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama**

*Aldy Christiandi<sup>1)</sup>, Eso Hermawan<sup>2)</sup>*  
*<sup>1,2,3</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [aldychristiandi007@gmail.com](mailto:aldychristiandi007@gmail.com), [eso.hernawan@ubd.ac.id](mailto:eso.hernawan@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan PT. Ginsa Inti Pratama. PT. Ginsa Inti Pratama adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufacturer of fasteners atau produksi berbagai macam alat pengencang seperti baut, screw dan lain sebagainya serta memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia serta output yang dihasilkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan yang masih aktif bekerja dalam perusahaan. Penentuan sampel dalam penelitian ini didapatkan menggunakan teori penarikan sampel perhitungan Solvin sehingga didapati sampel berjumlah 80 responden, yang mana data untuk penelitiannya diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Metode dan teknik pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana pengumpulan dan analisis datanya menggunakan metode pengujian statistic, serta diolah dengan bantuan program software aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 25 dan juga Ms. Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan seluruh variabel independen yaitu beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan kerja dan Turnover Intention.

## **Effect of Workload, Work Stress, and Work Environment on Employee Turnover Intention at PT. Ginsa Inti Pratama**

### **ABSTRACT**

This study aims to examine and find out how much influence workload, work stress and work environment have on the turnover intention of employees of PT. Ginsa Inti Pratama. PT. Ginsa Inti Pratama is a company engaged in the manufacturer of fasteners or the production of various kinds of fasteners such as bolts, screws and so on and has an important role in improving the quality of human resources and the resulting output. The population in this study amounted to 100 employees who are still actively working in the company. Determination of the sample in this study was obtained using Solvin's calculation sampling theory so that a sample of 80 respondents was found, in which the data for the research was obtained through distributing questionnaires to the respondents. The methods and approaches applied in this research are quantitative where data collection and analysis uses statistical testing methods, and is processed with the help of SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 25 application software and also Ms Excel. The results showed that partially and simultaneously all independent variables namely workload, work stress and work environment had a positive and significant influence on turnover intention.

Keywords : Workload, Work Stress, Work Environment and Turnover Intention

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah asset fundamental bagi perusahaan karena peranannya yang aktif dan dominan sebagai subyek perencana, pelaku aktivitas operasi perusahaan serta penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Potensi manusia yang idealis adalah sesuatu yang sangat diperlukan, digantungkan dan tentunya dipercayakan oleh tiap perusahaan, supaya perusahaannya bisa terus progresif dan unggul kedepannya (Yunus, 2021), (Afnisya'id & Aulia, 2022).

Tingkat turnover karyawan bukanlah suatu hal yang bisa ditebak. Namun, persoalan terkait perputaran antara karyawan satu dengan karyawan lainnya adalah suatu persoalan yang tentunya umumnya dijumpai oleh perusahaan. Terdapat berbagai dampak yang bisa didapati perusahaan jika terjadi turnover karyawan tinggi dan terus menerus terjadi, seperti besarnya potensi perusahaan kehabisan sumber daya yang bertaraf/berkualitasi (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Turnover intention adalah kecondongan juga hajat seseorang karyawan pada sebuah perusahaan guna meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat dimana ia bekerja dengan berbagai alasan (Kusnawan, 2018). Perusahaan tentunya tidak berkeinginan turnover karyawan terjadi, akan tetapi opsi terakhir karyawan jika keadaan maupun situasi kerjanya sudah tidak sejalan dengan apa yang diinginkannya turnover adalah solusi baginya (Hernawan & Andy, 2019).

Beban kerja, stress kerja, dan juga lingkungan kerja menjadi focus utama dalam observasi kali ini karena dilansir sebagai penyebab atau pemicu kemungkinan terjadinya turnover intention karyawan pada perusahaan (Andy & sutrisna, 2018). Beban kerja dilansir merupakan salah satu penyebab terjadinya turnover karyawan, lantaran dianggap sesuatu yang dirasa oleh para pekerja berada di luar kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaannya. atau dalam kata lain juga bisa di katakan bahwa beban kerja adalah hal-hal di luar kapasitas para pekerja yang dialukan oleh mereka dengan suka atau tidak suka namun menjadi kewajiban para pekerja atau karyawan pada sebuah perusahaan. Selain beban kerja, emosi, kondisi dan proses berpikir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaann juga turut mempengaruhi turnover karyawan yakni stess kerja (Hernawan & Andy, 2018). Stres kerja berdampak bagi kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebab stress bisa menunda goals yang diharapkan dan bisa merugikan perusahaan. Lingkungan kerja yang mencakup sarana maupun prasarana fisik maupun non fisik juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dan tentunya dipenuhi oleh perusahaan guna menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Andy, 2019).

Peminimalisiran terjadinya turnover karayawan tentunya, adalah sesuatu yang harus dilakukan serta diperlukan penelaahan lebih lanjut oleh perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan (Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, 2020). Dengan melakukan studi kali ini maka diharapkan persoalan terkait turnover dalam perusahaan khususnya pada PT. Ginsa Inti Pratama dapat diatasi dan ditangani dengan baik dan juga tepat. PT. Ginsa Inti Pratama adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufacturer of fasteners atau produksi berbagai macam alat pengencang seperti baut, screw dan lain lain nya, serta mempunyai kedudukan yang

krusial dan penting guna memupuk kualitas serta potensi manusia. Untuk menggapai semua itu tidak terlepas dari pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang ada di dalam perusahaan ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Beban kerja**

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu kewajiban ataupun tugas yang diberikan oleh perusahaan serta wajib dikerjakan oleh tiap pegawai dalam tenggang waktu tertentu (Muslim, 2021).

Menurut (Mahawati, 2021) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”

Berat dan ringannya tanggung jawab karyawan ditentukan melalui standar perusahaan menurut jenis pekerjaannya, yang berat bisa menimbulkan rasa tertekan pada karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan

### **Stres Kerja**

Stress kerja ialah salah satu situasi yang mungkin saja bisa dialami oleh manusia pada umumnya terlebih pada karyawan yang sedang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Muslim, 2021) mengatakan bahwa :

“Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.”

Stress kerja juga diartikan sebagai kondisi emosional saat karyawan merasa tegang / underpresasure karena sesuatu yang dipikulnya , sehingga berdampak terhadap kapasitas dalam melakukan proses penyelesaian pekerjaannya, Handoko dalam (Riyadi, 2018, hal. 136).

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terdapat di dekat karyawan / diantara para pekerja serta dapat memengaruhi dalam proses karyawan menuntaskan segala kewajibannya atau dengan kata lain secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, Sunyoto dalam (Rahmawati et al., 2020).

Menurut Siagian dalam (Rahmawati et al., 2020) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”

Lingkungan kerja termasuk unsur fundamental perusahaan. Baiknya, lingkungan kerja mendukung produktivitas para pekerja dalam melakukan serta menyelesaikan pekerjaan dan segala tanggung jawabnya.

### **Turnover Intention**

Tinggi dan rendahnya turnover disuatu perusahaan merupakan suatu fenomena yang krusial dan penting untuk lebih diperhatikan dalam kehidupan perusahaan, karena

tentunya tingkat turnover intention pada perusahaan tidak dapat dihindari dan bisa terjadi kapan saja .

Menurut (Muslim, 2021) mengatakan bahwa :

“Turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan niat seseorang untuk berhenti dari tempat kerjanya.”

Menurut Tett & Meyer dalam (Ardan & Jaelani, 2021, hal. 2) mengatakan bahwa :

“Turnover Intention merupakan keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.”

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif ialah jenis penelitian yang dipergunakan pada observasi ini, dimana dalam pengolahan dan penganalisaannya dilakukan dengan menggunakan metode statistic.

### Objek Penelitian

PT. Ginsa Inti Pratama adalah sebuah perusahaan manufacturer of fasteners yang dijadikan peneliti sebagai objek penelitian pada studi kali ini.

### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif berupa angka atau scoring yang dihasilkan dan diperoleh langsung dari sumber utamanya tanpa perantara yakni responden karyawan dari perusahaan PT. Ginsa Inti Pratama melalui kuesioner penelitian yang sudah didistribusikan oleh penulis/peneliti langsung kepada para karyawan.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dari PT. Ginsa Inti Pratama yang masih aktif bekerja. Sedangkan berdasarkan teori penarikan sampel perhitungan Solvin,

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad \text{sehingga} \quad n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2}$$

Jadi berlandaskan rumus perhitungan di atas maka didapatkan  $n = 80$  sampel, yang artinya total responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan dari 100.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari studi pustaka dan juga kuesioner, yaitu dengan cara membaca buku, artikel, situs internet dan jurnal penelitian sebelumnya serta memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan untuk memperoleh data yang tepat sasaran serta informasi yang ilmiah dan juga teoritis.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dibutuhkan dalam penelitian untuk mengubah data menjadi informasi atau jawaban atas suatu permasalahan. Dalam penelitian ini dengan bantuan

sebuah software aplikasi pengolah data SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 25, analisis data dalam penelitian menggunakan beberapa pengujian diantaranya uji frekuensi, uji analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji linieritas, analisa regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji f

## HASIL

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menghitung serta menilai seberapa jauh kemampuan atau kontribusi dari variabel independen (X) dalam menjelaskan atau menerangkan variasi dari variabel independen (Y), Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. (Ghozali, 2018).

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Beban Kerja ( $X_1$ )**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,539 <sup>a</sup>	,291	,282	5,903	,291	31,986	1	78	,000

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS v.25,2022

Beban kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 29,1% atas turnover intention yang ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,291 dengan hubungan kedua variabel yang ada pada kategori sedang dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,539.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Stress Kerja ( $X_2$ )**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,586 <sup>a</sup>	,343	,335	5,682	,343	40,712	1	78	,000

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS v.25,2022

Stress kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 34,3% atas turnover intention yang ditunjukkan dengan nilai nilai R Square sebesar 0,343 dengan hubungan kedua variabel yang ada pada kategori sedang dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,586.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,412 <sup>a</sup>	,170	,159	6,386	,170	15,978	1	78	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS v.25,2022

Lingkungan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 17 % atas turnover intention yang ditunjukkan dengan nilai nilai R Square sebesar 0,170 dengan hubungan kedua variabel yang ada pada kategori sedang dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,412.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,602 <sup>a</sup>	,362	,337	5,671	,362	14,392	3	76	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS v.25,2022

Beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 33,7 % atas turnover intention yang ditunjukkan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,337 dengan hubungan antar variabel yang ada pada kategori kuat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,602.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Uji statistik t ialah uji dalam hipotesis yang dilakukan guna menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual / parsial terhadap variabel dependen. Dinyatakan memberikan pengaruh apabila nilai signifikansi (sig) < 0,05 dan t hitung > t tabel sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05 dan t hitung < t tabel, (Ghozali, 2018).

**Tabel 5. Hasil Uji T Parsial Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,555	2,917		3,961	,000
	BEBAN KERJA	,571	,101	,539	5,656	,000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Pengolahan Data SPSS v.25,2022

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Didapati  $t$  hitung senilai  $5,656 > t$  tabel  $1,665$  serta  $(sig) 0,000 < 0,05$ , akibatnya  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja  $X_1$  terhadap turnover intention.

**Tabel 6. Hasil Uji T Parsial Stress Kerja ( $X_2$ )**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
B		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,843	3,011		2,936	,004
	STRESS KERJA	,639	,100	,586	6,381	,000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Pengolahan Data SPSS v.25,2022

## 2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Didapati  $t$  hitung senilai  $6,381 > t$  tabel  $1,665$  serta  $(sig) 0,000 < 0,05$ , akibatnya  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja  $X_2$  terhadap turnover intention.

**Tabel 7. Hasil Uji T Parsial Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
B		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,190	3,436		4,130	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,442	,111	,412	3,997	,000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Pengolahan Data SPSS v.25,2022

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Didapati  $t$  hitung senilai  $3,997 > t$  tabel  $1,665$  serta  $(sig) 0,000 < 0,05$ , akibatnya  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja  $X_3$  terhadap turnover intention.

## Uji F

Uji F dalam penelitian berguna untuk menguji apakah secara simultan (bersama-sama) keseluruhan dari variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dinyatakan memberikan pengaruh apabila nilai signifikansi  $(sig) < 0,05$  dan  $f$  hitung  $> f$  tabel sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila nilai signifikansi  $(sig) > 0,05$  dan  $f$  hitung  $< f$  tabel, (Ghozali, 2018).

**Tabel 8. Hasil Uji F Simultan**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1388,559	3	462,853	14,392	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2444,191	76	32,160		



Total	3832,750	79		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, STRESS KERJA

#### 1. Pengaruh Beban Kerja, Sttress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Didapati  $f$  hitung senilai  $14,392 > f$  tabel  $2,72$  serta  $(sig) 0,000 < 0,05$ , akibatnya  $H_a$  diterima hal ini berarti beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

### KESIMPULAN

Berlandaskan uji serta penganalisaan data yang sudah dilangsungkan, kesimpulannya :

1. Beban kerja memberikan pengaruh kontribusi sebesar 29,1% dengan golongan hubungan sedang antara beban kerja ( $X_1$ ) terhadap turnover intention ( $Y$ ) karyawan dan berdasarkan hasil pengujian parsial uji T memperoleh nilai  $t$  hitung  $5,656 > t$  tabel  $1,665$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat turnover intention.
2. Stress kerja memberikan pengaruh memiliki pengaruh kontribusi sebesar 34,3% dengan golongan hubungan yang sedang antara stress kerja ( $X_2$ ) terhadap turnover intention ( $Y$ ) karyawan dan berdasarkan hasil pengujian parsial uji T stress kerja memperoleh nilai  $t$  hitung  $6,381 > t$  tabel  $1,665$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga stress kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat turnover intention.
3. Lingkungan kerja memberikan pengaruh kontribusi sebesar 17 % dengan golongan hubungan yang sedang antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap turnover intention ( $Y$ ) karyawan, dan berdasarkan hasil pengujian parsial uji T lingkungan kerja memperoleh nilai  $t$  hitung  $3,997 > t$  tabel  $1,665$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat turnover intention.
4. Beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh kontribusi sebesar 33,7 % dengan golongan hubungan yang kuat antara beban kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap turnover intention ( $Y$ ) karyawan berdasarkan hasil pengujian simultan uji F beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja menghasilkan  $f$  hitung  $14,392 > f$  tabel  $2,72$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat turnover intention

## REFERENSI

- Afnisyah'id, M. D., & Aulia, P. (2022). The Influence of Work-Life Balance on Employee's Turnover Intention (Case Study in Head Office Perum BULOG Jakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(1), 83-94.
- Andy & sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Andy, I. A. M. S. D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *eCo-Buss Vol 2 No 1* (2019), 2, 39915587.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. 53.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (A. Tejkusumo (ed.); IX). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hernawan, E., & Andy. (2018). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen gerai alfamidi taman royal tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 3* (2018), 3, 1-8.
- Hernawan, E., & Andy. (2019). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelanggan Gojek Dan Grab Online Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 17. No. 1* (2019), 17(1), 1-13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, T. S. (2020). The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decision. *TEST Engineering & Management Magazine*, 82(25 January 2020), 5116-5129. <http://testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/1651/1491>
- Kusnawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei pada mahasiswa program Studi Manajemen). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.52>
- Mahawati, E. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. *Yayasan Kita Menulis*, 5,6,10.
- Muslim, M. (2021). " Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention ... " 427. 24(3), 426-435.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020, Februari). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepu...* - Google Books. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja melaluo Job Stress* - Google Books. Zifatama Jawara.
- Yunus, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. WAN QIAN. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).