

Pengaruh Kepuasan Gaji dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung

Adi Muhamad Rafli*, Aditia Wirayudha

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*adirafli30@gmail.com, aditia.wirayudha@unisba.ac.id

Abstract. In conditions of competitive business competition requires companies to manage skilled human resources to adapt in all conditions. The high turnover rate is caused by several factors that underlie employees leaving the company because they feel dissatisfied. This study aims to determine 1) salary satisfaction at PT Bhineka Rahsa Nusantara Bandung City. 2) workload at PT Bhineka Rahsa Nusantara, Bandung City. 3) turnover intention at PT Bhineka Rahsa Nusantara, Bandung City. 4) salary satisfaction on employee turnover intention at PT Bhineka Rahsa Nusantara Bandung City. 5) workload on employee turnover intention at PT Bhineka Rahsa Nusantara Bandung City. 6) salary satisfaction and workload on turnover intention at PT Bhineka Rahsa Nusantara Bandung City. The research method used in this research is descriptive and verification method, with this type of research using a quantitative research approach and data processing method SPSS version 25. Data collection was carried out through questionnaires, observation and interviews. The sample used in this research is saturated sampling with non-probability sampling technique. Then the samples taken amounted to 43 respondents.

Keywords: *Salary Satisfaction, Workload, Turnover Intention.*

Abstrak. Dalam kondisi persaingan bisnis yang kompetitif mengharuskan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang terampil untuk adaptasi dalam segala kondisi. Tingginya tingkat turnover disebabkan beberapa faktor yang melandasi karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena merasakan ketidakpuasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) kepuasan gaji pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. 2) beban kerja pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. 3) turnover intention pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. 4) kepuasan gaji terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. 5) beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. 6) kepuasan gaji dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif, dengan jenis penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan metode pengolahan data SPSS versi 25. Pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan teknik sampel Nonprobability Sampling. Maka sampel yang diambil berjumlah 43 responden.

Kata Kunci: *Kepuasan Gaji, Beban Kerja, Turnover Intention.*

A. Pendahuluan

Dalam kondisi persaingan bisnis yang kompetitif beberapa organisasi mengharuskan untuk mengelola sumber daya manusia yang terampil, kreatif dan memiliki kemampuan untuk adaptasi dalam segala kondisi. Fenomena yang kerap kali terjadi di perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* pada karyawan. Perlu adanya upaya untuk menjaga karyawan agar dapat bertahan di perusahaan tersebut agar dapat menjaga kestabilan perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya.

Menurut Lum *et. al* (1) menyatakan bahwa, “kepuasan gaji adalah (*pay satisfaction*) dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang karyawan peroleh sesuai dengan yang diharapkan.” Menurut Priansa (2) menyatakan bahwa, “kepuasan gaji merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada pegawai atas tugas, administrasi dari pimpinan dengan jumlah yang biasanya tetap secara bulanan”.

Beban kerja adalah segala bentuk tugas yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan fokus pada apa yang dikerjakan. Beban kerja yang seimbang akan membuat karyawan fokus dalam mengerjakan sesuatu sehingga akan menciptakan hasil yang optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai tanpa mengesampingkan kesehatan karyawan. (3).

Menurut Inegbedion *et. al* (4), beban kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan karyawan dalam hubungannya antara sumber daya yang dibutuhkan dan penyelesaian suatu tugas dalam periode waktu tertentu.

Upaya untuk menurunkan *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan haruslah ditangani dengan serius agar karyawan dapat bertahan lebih lama untuk tinggal di suatu perusahaan perlunya memperhatikan kepuasan terhadap gaji seorang karyawan serta pemberian beban kerja yang seimbang kepada karyawan agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan fokus dan maksimal, karena melalui upaya tersebut dapat meminimalisir perusahaan untuk tidak kehilangan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan kepuasan gaji dan beban kerja dengan *turnover intention*?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan gaji pada karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja pada karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *turnover intention* pada karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan gaji dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara yang berjumlah 43 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 43 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan wawancara. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Kepuasan Gaji (X₁) dengan *Turnover Intention* (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention*, diuji menggunakan teknik analisis korelasi Pearson. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Hubungan Antara Kepuasan Gaji (X₁) dengan *Turnover Intention* (Y)

Variabel	r _s	t _{hitung}	T _{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,566	-4,874	2.019	Ho ditolak	Sedang	41,4 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* adalah -0.566. Hubungan ini termasuk kategori sedang menurut tabel interpretasi koefisien korelasi Sugiyono. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (-4.574) > t_{tabel} (2.019). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan gaji dengan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan gaji karyawan, semakin rendah pula *turnover intention* karyawan. Koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 41.4%. Hal ini memberikan pengertian bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kepuasan gaji sebesar 41.4%, sedangkan sisanya, 58.6%, merupakan kontribusi variabel lain selain kepuasan gaji.

Kepuasan gaji dalam penelitian ini meliputi tingkat gaji, kenaikan gaji, dan struktur dan administrasi gaji. Sedangkan *turnover intention* meliputi bahwa memikirkan untuk keluar, (*thinking of quitting*), pencarian alternatif (*intention to search for alternative*), dan intensi untuk keluar (*intention to quit*).

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden melakukan pengisian kuesioner mengenai hubungan kepuasan gaji dengan *turnover intention*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention*.

Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi variabel kepuasan gaji akan dibarengi dengan penurunan atau semakin rendah pada variabel *turnover intention*. Artinya, dapat dikatakan bahwa jika karyawan semakin puas dengan gaji yang diterima maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin menurun dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dimensi tingkat gaji pada variabel kepuasan gaji memiliki nilai paling kecil dan dimensi pencarian alternatif pada variabel *turnover intention* memiliki nilai paling besar, dapat diartikan bahwa karyawan merasa belum puas dengan tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan karyawannya mendapatkan gaji yang belum sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan, serta usaha yang dilakukan oleh karyawan tidak sebanding dengan gaji yang mereka terima, maka dari itu karyawan melakukan pencarian alternatif pekerjaan di perusahaan lain dengan melihat salah satu indikator dari dimensi tingkat gaji yakni pada *pay for performance*.

Hubungan Antara Beban Kerja (X₂) dengan *Turnover Intention* (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*, diuji menggunakan teknik analisis korelasi Pearson. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Hubungan Antara Beban Kerja (X₂) dengan *Turnover Intention* (Y)

Variabel	r _s	t _{hitung}	T _{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,257	2,523	2.019	Ho ditolak	Rendah	41,4 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* adalah -0.566. Hubungan ini termasuk kategori sedang menurut tabel interpretasi koefisien korelasi Sugiyono. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai $t_{hitung} (2.523) > t_{tabel} (2.019)$. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan, semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 41.4%. Hal ini memberikan pengertian bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel beban kerja sebesar 41.4%, sedangkan sisanya, 58.6%, merupakan kontribusi variabel lain selain beban kerja.

Beban kerja dalam penelitian ini meliputi faktor tuntutan tugas (*task demand*), usaha atau tenaga (*effort*), dan performansi. Sedangkan *turnover intention* meliputi bahwa memikirkan untuk keluar), (*thinking of quitting*), pencarian alternatif (*intention to search for alternative*), dan intensi untuk keluar (*intention to quit*).

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden melakukan pengisian kuesioner mengenai hubungan beban kerja dengan *turnover intention*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*.

Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi variabel beban kerja maka akan dibarengi dengan kenaikan atau semakin tinggi pada variabel *turnover intention*. Artinya, dapat dikatakan bahwa jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dimensi usaha atau tenaga pada variabel beban kerja memiliki nilai paling kecil dan dimensi pencarian alternatif pada variabel *turnover intention* memiliki nilai paling besar, hal ini terjadi ketika karyawan mengerjakan suatu pekerjaan secara fisik maupun secara mental memiliki intensitas tinggi sehingga menyulitkan karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan akan merasa terbebani dengan tugas tersebut, maka dari itu karyawan melakukan pencarian alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Hubungan Antara Kepuasan Gaji (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara kepuasan gaji dan beban kerja dengan *turnover intention*, diuji menggunakan teknik analisis Anova. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Antara Kepuasan Gaji dan Beban Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1172.019	2	586.010	14.132	.000 ^b
	Residual	1658.632	40	41.466		
	Total	2830.651	42			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara kepuasan gaji dan beban kerja dengan *turnover intention* melalui hasil pengujian dengan statistik didapat nilai $f_{hitung} (14.132) > f_{tabel} (3.23)$. Dikarenakan $14.132 > 3.23$ dan signifikansi F sebesar 0.000, maka H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan gaji dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan gaji dan beban kerja dengan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi variabel kepuasan gaji, serta variabel beban kerja yang berlebih akan dibarengi dengan kenaikan atau semakin tinggi pada variabel *turnover intention*.

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden melakukan pengisian kuesioner mengenai pengaruh kepuasan gaji dan beban kerja dengan *turnover intention*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan gaji dan beban kerja dengan *turnover intention*.

Hal tersebut menjelaskan bahwa jika karyawan mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakannya akan mengakibatkan *turnover intention* dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dimensi tingkat gaji pada variabel kepuasan gaji serta dimensi usaha atau tenaga pada variabel beban kerja memiliki nilai paling kecil dengan dimensi pencarian alternatif pada variabel *turnover intention* memiliki nilai paling besar, dapat diartikan bahwa karyawan merasa tingkat gaji yang diberikan perusahaan belum cukup memenuhi kebutuhannya dan merasakan ketidaknyamanan yang tidak diimbangi dengan beban kerja secara fisik maupun secara mental yang dikerjakan sehari-hari mereka akan terbebani karena hal itu tidak sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan dengan tingkat gaji yang didapat, maka dari itu karyawan melakukan pencarian alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh dari variabel bebas yaitu kepuasan gaji dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* secara bersama-sama. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh Antara Kepuasan Gaji dan Beban Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.160	11.002		1.651	.107
	X1	-.683	.140	-.592	-4.874	.000
	X2	.746	.296	.306	2.523	.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Hasil di atas, akan masukkan kedalam persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Di mana:

Y : Variabel tidak bebas (*turnover intention*)

a : Bilangan konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

X1 : Variabel bebas kepuasan gaji

X2 : Variabel bebas beban kerja

Setelah dilakukan pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yang penulis sajikan di halaman selanjutnya, sebagai berikut.

$$Y = 18.160 - 0.683X_1 + 0.746X_2$$

$a = 18.160$ memiliki arti bahwa, apabila variabel bebas kepuasan gaji dan variabel bebas beban kerja sama dengan nol atau konstan maka *turnover intention* memiliki nilai sebesar 18.160 satuan.

$\beta_1 = -0.683$, artinya adalah apabila variabel bebas kepuasan gaji mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel *turnover intention* akan diprediksikan akan mengalami penurunan sebesar 0.683 satuan.

$\beta_2 = 0.746$, artinya adalah apabila variabel bebas beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel *turnover intention* akan diprediksikan akan mengalami peningkatan sebesar 0.746 satuan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat Kepuasan Gaji karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung dilihat dari tanggapan responden serta dari semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel kepuasan gaji sudah sesuai, yang artinya perusahaan telah melakukan pemberian gaji yang dapat diterima baik oleh karyawannya, sehingga karyawan merasa puas terhadap kebijakan perusahaan seperti penerimaan gaji sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan, penerimaan gaji yang tepat waktu, dan penerimaan tunjangan jabatan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, kondisi lain pun menggambarkan bahwa hal tersebut dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu struktur dan administrasi gaji.
2. Tingkat Beban Kerja karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung dinilai tinggi oleh karyawan, terlihat dari semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel beban kerja sudah sesuai, yang artinya karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dengan tetap menggunakan pengetahuan yang dimiliki saat menyelesaikan pekerjaannya dengan mengutamakan target yang dapat dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu performansi.
3. Tingkat Turnover Intention karyawan PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung dinilai tinggi oleh karyawan, terlihat dari semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel turnover intention sudah sesuai, yang artinya karyawan memiliki kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain agar dapat mencukup kebutuhannya, membandingkan pekerjaan saat ini dengan pekerjaan lain agar dapat mencukupi kebutuhannya, serta mencari pekerjaan di luar perusahaan yang dirasa lebih baik. Hal tersebut dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu pencarian alternatif.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-T) antara variabel kepuasan gaji terhadap turnover intention terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. Hal tersebut menggambarkan bahwa jika karyawan merasakan kepuasan terhadap gaji yang diterimanya akan menurunkan keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.
5. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-T) antara variabel beban kerja terhadap turnover intention terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. Hal tersebut menggambarkan bahwa jika karyawan merasakan kepuasan terhadap gaji yang diterimanya akan menurunkan keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel kepuasan gaji dan variabel beban kerja terhadap turnover intention terlihat secara simultan (Uji-F) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan gaji dan beban kerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa bahwa jika karyawan mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakannya akan mengakibatkan turnover intention pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. Maka berdasarkan hasil penulis kriteria hipotesis yang diajukan H_a diterima dan H_0 ditolak atau artinya terdapat pengaruh variabel kepuasan gaji dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung.

Acknowledge

Dalam penulisan karya tulis ilmiah, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini. Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat pada waktunya.
2. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan motivasi, doa, kasih sayang yang tidak terhingga serta selalu memberi semangat penulis dalam merampungkan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Nunung Nurhayati S.E., Ak, M. Si, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA., CHCM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung
6. Bapak Dr. Rusman Frendika, SE., M.M. (alm) selaku wali dosen dan dosen pembimbing utama yang telah memberikan nasehat dan pengarahan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Bandung.
7. Bapak Aditia Wirayudha, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah sabar meluangkan waktu untuk memberikan arahan, motivasi dan nasihat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program studi Manajemen yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk ilmu dan pengalaman yang telah diberikan selama kurang lebih 4 tahun ini.
9. Kepada PT Bhineka Rahsa Nusantara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
10. Ibu Mirna selaku Vice President People and Culture di PT Bhineka Rahsa Nusantara dan sekaligus pembimbing objek penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
11. Bapak/Ibu karyawan di PT Bhineka Rahsa Nusantara yang telah ikut membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
12. Untuk Siti Shabyllah Khamylya yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis, serta yang selalu menemani penulis disaat mengerjakan skripsi dalam kondisi apapun dan juga senantiasa memberikan bantuan, support, motivasi, do'a dan semangat yang tiada henti dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Untuk teman-teman magang lemon di PT Bhineka Rahsa Nusantara yang selalu memberi referensi, saran dan masukan dalam kelancaran proses penyusunan skripsi.
14. Untuk teman-teman seperjuangan yang memberikan bantuan, doa, serta motivasi terlebih kepada saudara Rafi dan saudari Martina.
15. Seluruh pihak dan tempat singgah terkait yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Mutiara Deviena Dwi Putri, Moch. Malik Akbar Rohandi, & Indriya. (2023). Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Aksesoris Tjorak Mootera di Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–32. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2029>
- [2] Vinka Khoerunnisa Alifa Putri. (2023). Pengaruh Financial Literacy dan Lifestyle Terhadap Personal Finance. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1–8. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.1776>
- [3] Yesipah, & Susilo Setiyawan. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Lokus Kendali dan Kebiasaan Belanja terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 53–60. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2063>
- [4] Nur, Surip. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Yang Berdampak Pada Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 2018;4:113–27.
- [5] Pratiwi MD, Sunaryo H, Wahono B. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin

- Gigantara KC Surabaya. Jurnal Riset Manajemen [Internet]. 2020;9(14). Available from: www.fe.unisma.ac.id
- [6] Ahmad Y, Tewal B, Taroreh RN. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal EMBA. 2019;7(3):2303–1174.
- [7] Inegbedion H, Inegbedion E, Peter A, Harry L. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. Heliyon. 2020 Jan 1;6(1).