



Pengaruh Upah dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Pekerja Harian Lepas pada PT Serasi Manunggal Sejahtera ICE BSD

Elisa Kurnia Maulida^{1*}, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: elisamaulida14@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

*Korespondensi Penulis

Abstract. *Turnover intention is a critical issue that companies must address, particularly in service sectors such as cleaning services, which often experience high employee turnover rates. This study is motivated by the observation that low wages and high workloads are the main factors contributing to turnover intention among workers. The primary objective of this research is to analyze the effect of wages and workload on the turnover intention of daily workers at PT Serasi Manunggal Sejahtera ICE BSD. The study employed a quantitative approach using survey methods for data collection, which included observation, questionnaires, and documentation. The population of this study consisted of 105 workers, from which a sample of 84 respondents was selected using the Yamane formula. The sampling technique applied was Simple Random Sampling to ensure unbiased representation. Data analysis was carried out using SPSS version 30, which involved data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, and the determination coefficient test. The findings of this research indicate that wages have a negative and significant effect on turnover intention, implying that higher wages tend to reduce employees' desire to leave their jobs. Conversely, workload has a positive and significant effect on turnover intention, indicating that greater workload increases employees' likelihood of resigning. These results highlight the importance for company management to review wage policies and manage workloads effectively. By addressing these factors, companies can reduce turnover intention, maintain employee stability, and improve organizational performance.*

Keywords: *Casual daily worker, Employee retention, Turnover Intention, Wages, Workload.*

Abstrak. *Turnover intention merupakan salah satu isu penting yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, khususnya pada sektor jasa seperti cleaning service yang memiliki tingkat pergantian karyawan cukup tinggi. Latar belakang penelitian ini adalah tingginya beban kerja yang dialami pekerja dan rendahnya tingkat upah yang diberikan, yang diduga menjadi faktor pendorong keinginan untuk berpindah kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan beban kerja terhadap turnover intention pada pekerja harian lepas di PT Serasi Manunggal Sejahtera ICE BSD. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah 105 pekerja, dengan jumlah sampel 84 responden yang ditentukan menggunakan rumus Yamane. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode Simple Random Sampling. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 30 yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi upah yang diterima, maka keinginan untuk berpindah kerja semakin rendah. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin besar keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan upah dan mengelola beban kerja agar dapat mengurangi turnover intention dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.*

Kata Kunci: *Beban Kerja, Pekerja harian lepas, Retensi karyawan, Turnover Intention, Upah*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan bergantung pada unsur sumber daya manusia sebagai komponen utama. Setiap instansi atau badan usaha menetapkan tujuan untuk arah pencapaian. Operasional perusahaan dapat berlangsung karena adanya keterlibatan pekerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu meningkatkan pengelolaan manajemen tenaga kerja. Rendahnya tingkat perhatian dan kebutuhan tidak tercukupi menyebabkan pekerja memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dan mencari perusahaan baru.

Turnover intention merupakan keinginan yang dimiliki pekerja untuk keluar dari perusahaan. Apabila tidak diatasi dapat menyebabkan sejumlah masalah yang akan berpotensi menurunkan efektivitas di masa mendatang (Iksan et al., 2023).

Upah merupakan imbalan berupa uang sebagai hak yang diperoleh pekerja atas kontribusi yang telah dilakukan. Pada umumnya, upah diberikan harian, mingguan dan bulanan sesuai dengan peraturan perusahaan (Nuryanti & Fauzan, 2021).

Beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang ditugaskan untuk pekerja melewati batas kemampuan. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan pada pekerja (Christiandi & Hermawan, 2022).

PT Serasi Manunggal Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kebersihan. PT Serasi Manunggal Sejahtera mengelola operasional bagian *cleaning service* untuk *event* atau acara di *Indonesian Convention Exhibition* (ICE) BSD, Tangerang. PT Serasi Manunggal Sejahtera telah mengelola operasional *cleaning service* untuk *event* di *Indonesian Convention Exhibition* (ICE) selama 4 tahun. Agar kebersihan dalam acara terjaga dan terkoordinasi dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia.

Berdasarkan riset, peneliti menemukan masalah *turnover* yang cukup tinggi. Berikut penulis sajikan data *turnover* pekerja harian lepas *cleaning service* PT Serasi Manunggal Sejahtera tahun 2022 – 2024.

Tabel 1. Data *Turnover* Pekerja Harian Lepas.

Tahun	Total Pekerja Awal	Masuk	Keluar	Total Pekerja Akhir	Presentase
2022	100	54	38	116	35,18%
2023	116	40	26	130	21,13%
2024	130	24	49	105	41,70%

Sumber: PT Serasi Manunggal Sejahtera

Berdasarkan data perusahaan di atas, *presentase turnover* paling tinggi 41,70% tahun 2024 dan *turnover* paling rendah 21,13% tahun 2023. Tingkat *turnover* PT Serasi Manunggal Sejahtera bagian *cleaning service* bersifat fluktuatif yaitu mengalami penurunan dan kenaikan.

Permasalahan ini harus diperhatikan karena *turnover* pekerja harian lepas menghambat operasional perusahaan dan menambah biaya pelatihan.

Salah satu hal yang memengaruhi keinginan pekerja untuk berhenti adalah upah. Pekerja harian lepas mendapatkan upah sesuai dengan jumlah hari kerja. Upah dibayarkan setiap tanggal 28 pada akhir bulan, namun beberapa kali terjadi keterlambatan pembayaran menjadi tanggal 5 awal bulan berikutnya. Jumlah hari kerja sebelum tanggal 15 akan mendapatkan upah di akhir bulan bulan yang sama, sedangkan jumlah hari kerja setelah tanggal 16 akan mendapatkan upah di akhir bulan selanjutnya. Masalah tersebut membuat pekerja kesulitan dalam mengatur keuangan dan memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru.

Faktor lain adalah beban kerja. Pekerja dibagi menjadi 24 *area* kerja. Dengan adanya perencanaan kerja diharapkan pekerja mengerjakan tugas kebersihan di tempat yang telah ditentukan. Banyak pekerja yang tidak berada di *area* ketika jam kerja berlangsung. Kurangnya pengawasan *leader* dan komunikasi yang kurang efektif. Pekerja harian lepas harus mengerjakan kebersihan di *area* yang kosong. Pekerjaan yang dilakukan menjadi dua kali lipat menyebabkan kelelahan fisik. Beban kerja meningkat, tetapi upah tidak bertambah membuat pekerja mencari kesempatan kerja yang lain.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Upah

Menurut (Suprihanto, 2021), upah merupakan hak yang diterima atas hasil pelaksanaan tugas. Diserahkan sesuai dengan kesepakatan perusahaan. Tujuan upah untuk menjamin hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Menurut (Yuliani, 2023), upah ialah imbalan dalam bentuk uang yang langsung dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jumlah hari kerja dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Upah dibayarkan kepada tenaga kerja atau pekerja yang belum menetap dan tidak memiliki kontrak pada perusahaan atau organisasi (Maruf et al., 2023).

Beban Kerja

Menurut (Sulistiarini, 2020), beban kerja ialah kuantitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja dalam perusahaan. Dampak dari ukuran pekerjaan dan ukuran waktu yang ditentukan.

Kumpulan tugas individu dalam rentang waktu tertentu yang perlu diselesaikan. Beban kerja diukur berdasarkan waktu dan volume tugas yang diperlukan untuk penyelesaian (Wardhana, 2023).

Turnover Intention

Menurut (Marsinah & Hatidah, 2022), *turnover intention* merupakan dorongan dalam diri pekerja untuk berhenti bekerja di perusahaan. Upah rendah, lingkungan kerja dan lainnya menjadi faktor pekerja ingin mencari pekerjaan baru. *Turnover intention* adalah munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan karena menurun ketertarikan pada pekerjaan saat ini. Sikap keinginan untuk keluar menunjukkan pekerja akan mencari pekerjaan dan perusahaan baru (Hidayati & Mahfudiyanto, 2024). *Turnover intention* belum sampai pada tahap pekerja keluar, namun baru keinginan pekerja untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* menjadi permasalahan perusahaan yang harus diperhatikan (Jefri et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau numerik. Sumber data berasal dari kuesioner (angket) yang disebarakan kepada reponden pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yaitu pekerja harian lepas PT Serasi Manunggal Sejahtera bagian *cleaning service event* di *Indonesian Convention Exhibition* (ICE) BSD dengan jumlah 105 pekerja. Diperoleh sampel pada riset ini sebanyak 84 pekerja.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83352709
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.046
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.190
	99% Confidence Interval	Lower Bound .180
		Upper Bound .200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah oleh SPSS 30, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil perhitungan didapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	21.562	3.582	6.019	<.001			
	Upah	-.205	.066	-.292	.309	.746	1.340	
	Beban Kerja	.383	.075	.485	<.001	.746	1.340	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa Upah (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai Nilai *VIF* yaitu $1,340 < 10$ dan nilai *tolerance* yaitu $0,746 > 0,10$, dikatakan data tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

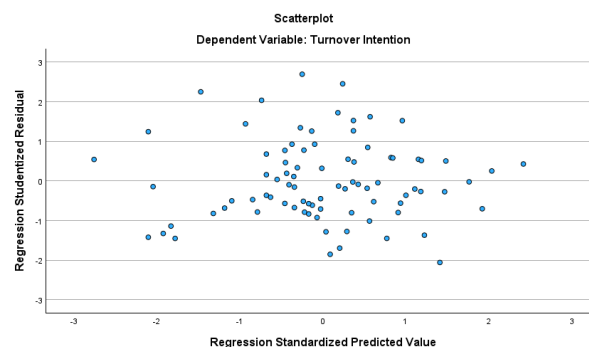
Tabel 3. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1.994	2.108	.946	.347	
	Upah	.043	.039	.142	.118	.267
	Beban Kerja	-.014	.044	-.040	.315	.754

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah oleh SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 3, dapat terlihat bahwa nilai signifikansi variabel upah sebesar $0,267 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,754 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

Hasil mengidentifikasi bahwa seluruh titik menyebar diantara angka 0 pada sumbu y dan tidak ditemukan pola sistematis, maka masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.562	3.582		6.019
	Upah	-.205	.066	-.292	3.098
	Beban Kerja	.383	.075	.485	5.142

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 4, maka hasil perhitungan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,562 + - 0,205X_1 + 0,383X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut diinterpretasikan:

- Nilai konstanta sebesar 21,562, hal ini menunjukkan apabila upah dan beban kerja dianggap konstan atau sama dengan 0, maka *turnover intention* sebesar 21,562.
- Koefisien regresi upah sebesar -0,205 bernilai negatif, menunjukkan hubungan berlawanan arah. Apabila upah meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,205 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,383 bernilai positif, menunjukkan hubungan searah. Apabila beban kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,383 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.562	3.582		6.019
	Upah	-.205	.066	-.292	3.098
	Beban Kerja	.383	.075	.485	5.142

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh SPSS 30, 2025

Dari perolehan tersebut menjelaskan:

a. Uji Hipotesis Pertama (H_1)

Hasil dari hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung sebesar $-3,098 >$ nilai t tabel 1,664. dengan tingkat signifikansi $0,003 < (0,05)$, maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dapat diartikan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Uji Hipotesis Kedua (H_2)

Hasil dari hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung sebesar $5,142 >$ nilai t tabel 1,664 dengan tingkat signifikansi $< 0,001 < (0,05)$, maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Diartikan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.559	2	525.280	34.882	<.001 ^b
	Residual	1219.762	81	15.059		
	Total	2270.321	83			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Upah

Sumber: Data diolah oleh SPSS 30, 2025

Pada tabel 6 di atas, bahwa nilai f hitung $34,882 >$ f tabel 3,109 dan nilai signifikansi sebesar $<0,001$ kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} di terima dan H_{o3} di tolak, menyatakan variabel Upah (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 7. Hasil Beta x Zero Order.

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	21.562	3.582		6.019	<.001			
	Upah	-.205	.066	-.292	-3.098	.003	-.536	-.325	-.252
	Beban Kerja	.383	.075	.485	5.142	<.001	.632	.496	.419

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh SPSS 30, 2025

Diperoleh hasil perhitungan antara lain:

Tabel 8. Hasil Nilai Koefisien Determinasi Parsial.

No.	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Upah	-0,292	-0,536	$-0,292 \times -0,536 = 0,156512$	$0,156512 = 15,7\%$
2	Beban Kerja	0,485	0,632	$0,485 \times 0,632 = 0,30652$	$0,30652 = 30,6\%$
Total				0,463032	46,3%

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 8, dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel Upah (X1) memiliki kontribusi sebesar 15,7% terhadap *Turnover Intention* (Y) dan Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 30,6% terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.449	3.881

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Upah

Sumber: Data diolah oleh SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan hasil dari kolom *R Square* 0,463 yang berarti ada pengaruh upah dan beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 46,3% dan sisanya 53,7% terpengaruh variabel lain yang tidak tercakup pada model.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Upah Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai koefisien regresi sebesar -0,205 dan nilai t hitung sebesar -3098 > nilai t tabel 1,664 dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, sehingga disimpulkan bahwa upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom, yang menyebutkan seseorang akan terdorong untuk keluar dari pekerjaan ketika imbalan tidak sama dengan harapan (Dahrani & Sohiron, 2024).

Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Mardikaningsih & Hariani, 2020), yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja dan Upah terhadap *Turnover Intention* Koperasi Minatani yang menunjukkan bahwa upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menerangkan upah yang tidak memadai menimbulkan niat untuk berpindah kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai koefisien regresi sebesar 0,383 dan nilai t hitung sebesar 5,142 > nilai t tabel 1,664 dengan signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, sehingga disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Perolehan ini selaras dengan teori yang disampaikan oleh Bakker & Demerouti, yang menerangkan tuntutan kerja melebihi kapasitas dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang mendukung menyebabkan stres atau kelelahan, kemudian berpotensi meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Sartika et al., 2025).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Elok Hermawati et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Beban kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Tidar Property Group Malang, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menjelaskan beban yang tidak seimbang menjadi penyebab naiknya intensitas pada karyawan.

Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji f hitung 34,882 > dari f tabel 3,109 dan tingkat signifikansi < 0,001 kurang dari 0,05, yang memiliki arti H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Maknanya secara simultan upah dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Audina et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Upah dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bank Muamalat Medan. Menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, kepuasan upah dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait “Pengaruh Upah dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Pekerja Harian Lepas Pada PT Serasi Manunggal Sejahtera ICE BSD” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1). Upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dilihat dari hasil regresi bernilai negatif yaitu -205 dan nilai t hitung -3,098 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 (nilai t hitung 3,098 > nilai t tabel 1,664) dengan nilai signifikansi (0,003 < 0,05). Maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Koefisien regresi bersifat negatif menunjukkan bahwa ketika upah meningkat, maka *turnover intention*

cenderung menurun. (2). Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dilihat dari hasil regresi bernilai positif yaitu 0,383 dan nilai t hitung 5,142 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 (nilai t hitung 5,142 > nilai t tabel 1,664) dengan nilai signifikansi ($<0,001 < 0,05$). Maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Koefisien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan. (3). Berdasarkan uji f diperoleh nilai f hitung 34,882 > nilai f tabel 3,109 dengan nilai signifikansi ($<0,001 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak sehingga menyatakan variabel upah dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibuat, maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu: (1). Disarankan, bagi PT Serasi Manunggal Sejahtera yang mengelola kebersihan acara pada *Indonesian Convention Exhibition (ICE) BSD*. Diharapkan menyesuaikan dan memperhatikan tingkat upah agar sesuai dengan beban kerja dan mencukupi kebutuhan. Upah yang diberikan secara layak akan menurunkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. (2). Disarankan, untuk PT Serasi Manunggal Sejahtera yang mengelola kebersihan acara pada *Indonesian Convention Exhibition (ICE) BSD*. Diharapkan mengevaluasi pembagian tugas yang tidak merata dan tugas yang diberikan tidak melebihi kapasitas pekerja. Beban kerja yang sesuai akan menurunkan tingkat niat berhenti bekerja dari perusahaan. (3). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi *turnover intention* seperti: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, *work-life balance* dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, D. D., Batubara, M., & Jannah, N. (2023). Pengaruh beban kerja, kepuasan upah, dan keadilan organisasi terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi: Studi kasus PT. Bank Muamalat KC Medan Balikpapan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3638–3661. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.4033>
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Ginsa Inti Pratama. *Emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan teori harapan Victor Vroom dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 4(2), 1974–1987. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>

- Hermawati, E., Kusdyah, I. R., & Agustina, T. K. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>
- Iksan, H., & Patra, K. (2023). The influence of work life balance and job stress on job performance. *Management and Finance Conference Journal*, 1(2), 142–154. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.58>
- Jefri, J., Kalsum, U., & Putera, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. *JISEF: Journal of International Sharia Economics and Financial*, 3(1), 90–114. <https://doi.org/10.62668/jisef.v3i01.1041>
- Lestari, N. N. A. P. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Kopi Untuk Indonesia. *Manuhara Journal*, 1(4), 1–41. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.218>
- Mardikaningsih, R., & Hariani, M. (2020). Pengaruh iklim kerja dan upah terhadap turnover intention. *Technology and Society*, 1(2), 21–28.
- Marsinah, & Hatidah. (2022). Pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 531–543. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Maruf, M., Putra, R. S., Rahayu, N. S., Agustina, H., & Khusnah, H. (2023). Literature review: The effect of wages on performance of shopping center employees in Surabaya. *Greenomika*, 5(2), 136–144. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.2>
- Nuryanti, & Fauzan, F. (2021). Pengaruh sistem pembayaran upah terhadap kesejahteraan pekerja di PT. Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau perspektif ekonomi Islam. *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1(1), 39–44. <https://doi.org/10.57152/ijbem.v1i1.65>
- Sartika, A. D., Laili, E. F., Triatmono, B., & Sunardi. (2025). The influence of toxic workplace environment and workload on turnover intention with work discipline as a mediating variable among Gen Z workers in the hospitality industry in Malang. *Journal of Hospitality Studies*, 3(3), 1–23.
- Sulistiarini, E. B., & I. R. (2020). *Kognitif ergonomi dan beban kerja* (Cetakan pertama). Strada Press.
- Suprihanto, J., & L. P. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Gadjah Mada University Press.
- Wardhana, A. (2023). *Ergonomi dan lingkungan kerja* (Cetakan pertama). CV. Media Sains Indonesia.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). PT Raja Grafindo Persada.