

## Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek

Windayanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas MH Thamrin

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Juni 20, 2024  
Revised Juni 25, 2024  
Accepted July 15, 2024  
Available online 25 July, 2024

#### Keywords:

Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Generasi Z, Jabodetabek

#### Keywords:

Workload, Work Stress, Work Environment, Turnover Intention, Generation Z, Jabodetabek



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and work environment on turnover in Generation Z in the Jabodetabek area. Generation Z, known as the generation that grew up with technology, has different characteristics and work preferences compared to previous generations. With a quantitative method, data was collected through a questionnaire distributed to 98 respondents working in various industrial sectors in Jabodetabek. Data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique operated through SmartPLS 3.0. The results of the analysis show that Workload has a positive and significant effect on Turnover Intention in Generation Z in Jabodetabek. Work stress has a positive and significant effect on Turnover Intention in Generation Z in Jabodetabek. Work Environment has a positive and significant effect on Turnover Intention in Generation Z in Jabodetabek.*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover turnover pada Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang tumbuh bersama dengan teknologi, memiliki karakteristik dan preferensi kerja yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dengan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 98 responden yang bekerja di berbagai sektor industri di Jabodetabek. Data dianalisis dengan menggunakan teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui SmartPLS 3.0. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. Stress kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek.

### PENDAHULUAN

Lahir antara pertengahan tahun 1990-an hingga awal tahun 2000-an, Generasi Z dibesarkan di dunia digital yang serba cepat. Perspektif mereka tentang pekerjaan, hubungan di tempat kerja, dan gaya hidup kerja biasanya berbeda. Beban kerja yang tinggi, penumpukan stres terkait pekerjaan, dan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan diketahui mempengaruhi niat Generasi Z untuk berganti pekerjaan.

Sebagai salah satu pusat ekonomi dan industri terbesar di Indonesia, wilayah Jabodetabek adalah tempat Generasi Z mulai berpartisipasi aktif dalam angkatan kerja dan memberikan kontribusi di berbagai industri. Meskipun demikian, mengingat tingginya insiden pergantian karyawan di bidang ini, penting untuk memahami variabel yang memengaruhi keputusan Generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan posisi mereka saat ini.

Meningkatnya Tingkat Keinginan untuk Berpindah Kerja, Fenomena ini berkaitan dengan kecenderungan kuat Generasi Z untuk berpindah pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan, tingkat stres yang tinggi, atau ketidakpuasan dengan lingkungan tempat kerja dapat menyebabkan hal ini.

Sudah diketahui bahwa, dibandingkan dengan generasi sebelumnya, anggota Generasi Z memiliki preferensi kerja yang berbeda. Mereka sering mencari hal-hal ideal seperti fleksibilitas di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan suasana yang mendukung perkembangan profesional dan pribadi mereka. Kecenderungan untuk memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan mungkin dipengaruhi oleh fenomena ini. Tekanan Beban Kerja dan Stres Kerja adalah Fenomena yang mencakup keadaan di mana Generasi Z menghadapi beban kerja yang berlebihan dan tingkat stres yang tinggi sebagai akibat dari

\*Corresponding author

Email: [Windayanti@umht.ac.id](mailto:Windayanti@umht.ac.id)

ekspektasi beban kerja yang tidak seimbang. Beban kerja dan stres di tempat kerja yang konstan dapat membuat mereka ingin keluar. Kepuasan dan tingkat retensi Generasi Z dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, yang mencakup hal-hal seperti kurangnya kemungkinan untuk kemajuan karier, komunikasi organisasi yang membingungkan, atau kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat teridentifikasi sejauh mana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z di Jabodetabek. Dengan pemahaman yang mendalam terkait faktor-faktor ini, organisasi dan perusahaan di wilayah ini dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai dalam mengelola sumber daya manusia Generasi Z, sehingga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi tenaga kerja yang berkualitas. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman lebih lanjut tentang kebutuhan, harapan, dan motivasi Generasi Z di lingkungan kerja, serta memberikan landasan untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam mempertahankan talenta Generasi Z di dunia kerja.

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada karyawan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan turnover adalah berhentinya atau berhentinya diri karyawan dari tempat kerjanya. Menurut (Handoko, 2019) Turnover Intention adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dalam jangka waktu tertentu, yang biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan kesempatan pengembangan karier.

Menurut (Robbins, 2018), Turnover Intention adalah keinginan atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini merujuk pada tingkat kecenderungan atau keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan atau keluar dari organisasi dalam jangka waktu tertentu.

(Robbins, 2018) sering disebut Turnover Intention dengan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, stres kerja, dukungan sosial di tempat kerja, kesempatan pengembangan karier, dan motivasi karyawan. Pandangan ini membantu memahami bahwa keputusan karyawan untuk tetap atau pindah dari suatu pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, definisi Turnover Intention menurut (Robbins, 2018) menekankan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan individu untuk bertahan di tempat kerja atau untuk mencari peluang yang lebih baik, sehingga organisasi dapat mengelola strategi untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi meninggalkan pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini mencakup aspek-aspek fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan para karyawan. Aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi kondisi ruangan, pencahayaan, gangguan, dan suhu. Aspek psikologis mencakup faktor-faktor seperti tingkat stres, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Sedangkan aspek sosial mencakup budaya organisasi, struktur organisasi, dan interaksi antar karyawan. Menurut (Nitisemito, 2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, kebisingan, pencahayaan, dan suhu; serta lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar pekerja dan kondisi psikologis di tempat kerja. Pendapat dari (Sedarmayanti, 2016) tentang lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan bahan yang ada di sekeliling karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang keduanya dapat mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Hasibuan, 2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Rukamda & Frimayasa, 2023).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai suatu tujuan. Intensitas mengacu pada seberapa keras seseorang berusaha, arah adalah usaha yang bermanfaat yang selaras dengan tujuan organisasi, dan ketekunan adalah lamanya seseorang mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan (Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2018). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menyampaikan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kebutuhan, dan faktor eksternal, seperti lingkungan kerja (Mangkunegara & Prabu, 2017). Menurut (Siagian, 2020), Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan

nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang spesifik sesuai dengan nilai yang dipegangnya. Motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan lingkungannya yang membentuk perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Rivai, 2011). Secara umum, para ahli di Indonesia sepakat bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu atau dipengaruhi oleh faktor eksternal yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Sampel penelitian akan menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria inklusi sampel adalah karyawan yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, telah bekerja di perusahaan tersebut minimal 1 tahun, dan bersedia mengisi kuesioner penelitian. Karena populasi anggota tidak diketahui secara pasti jumlahnya, ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Cochran (Agtovia Frimayasa. Yanthi herawati, Ibnu Haris Nasution, 2024).

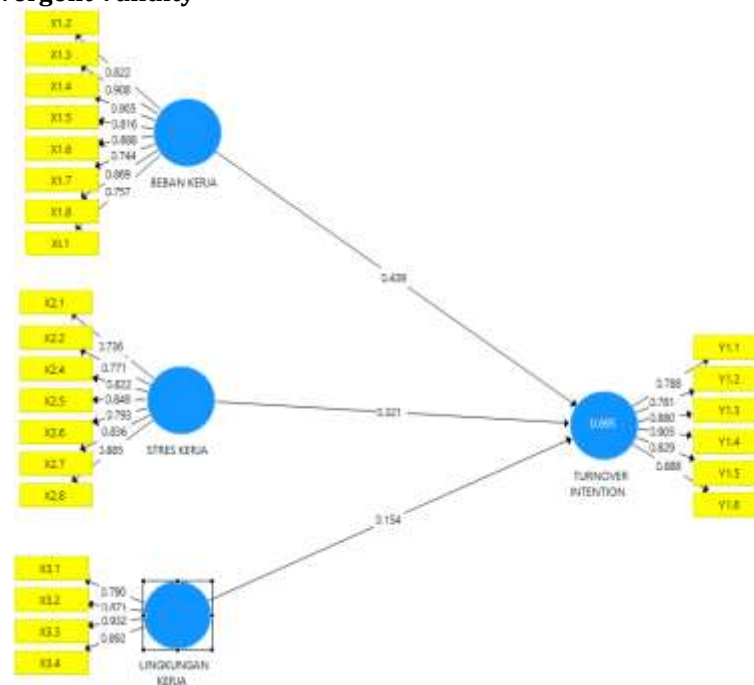
Dari hasil diatas 96,04 merupakan pecah, pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas (Agtovia Frimayasa. Yanthi herawati, Ibnu Haris Nasution, 2024).

Pada penelitian kali ini jenis data yang diambil adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner yang disebar secara online kepada karyawan generasi Z yang berdomisili di Jabodetabek. Menurut (Sugiono, 2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Sementara data sekunder berasal dari buku dan website yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas untuk dapat dijadikan panduan dalam penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari empat bagian: beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan niat berpindah. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**PEMBAHASAN DAN HASIL**

**Evaluasi Model Pengukuran ( Outer Model )  
Hasil Pengujian Convergent Validity**



Sumber : olah data smart pls 2024

Pengujian Convergent Validity terdapat dari masing-masing indikator konstruk dan dihitung dengan PLS ( Partial Least Square) (Ghozali Imam, 2015) suatu indikator dikatakan reabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.70 sedangkan pada nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 dapat diterima

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading Factor. Suatu Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outhter loadings > 0,70. Namun pada riset pengembangan skala, loading factor 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima.

Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dan gambar *structural* dibawah ini.

**Outer Loadings**

Matrix	BEBAN KER...	LINGKUNG...	STRES KERJA	TURNOVER ...
X1.2	0.822			
X1.3	0.908			
X1.4	0.905			
X1.5	0.816			
X1.6	0.888			
X1.7	0.744			
X1.8	0.869			
X2.1			0.736	
X2.2			0.771	
X2.4			0.822	
X2.5			0.849	
X2.6			0.793	
X2.7			0.836	
X2.8			0.885	
X3.1		0.790		
X3.2		0.871		
X3.3		0.932		
X3.4		0.892		
X1.1	0.757			
Y1.1				0.788
Y1.2				0.781
Y1.3				0.880
Y1.4				0.905
Y1.5				0.829
Y1.6				0.888

Sumber : olah data smart pls 2024

Dari data diatas Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel dapat dikatakan **Valid** karena nilai **Outer loadings** masing masing indikator >0,7.

Hasil dari uji *cross loadings* menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* di setiap konstruks yang dimaksud lebih dari nilai outer loadings di konstruks yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang diuji valid dan tidak ada masalah dengan *discriminant validity*. Nilai *square root of average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0.5

**Hasil Pengujian AVE**

	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA	0.707
LINGKUNGAN KERJA	0.762
STRES KERJA	0.663
TURNOVER INTENTION	0.717

Sumber : olah data smart pls 2024

*Composite Reliability* adalah elemen yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* jika nilai *composite reliability* setiap variabel > 0,70. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel

	Composite Reliability
BEBAN KERJA	0.950
LINGKUNGAN KERJA	0.927
STRES KERJA	0.932
TURNOVER INTENTION	0.938

Sumber : olah data smart pls 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel Beban Kerja > 0,7 dengan nilai sebesar 0,950, untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai > dari 0,7 yaitu 0,927 untuk variabel Stres kerja memiliki nilai > 0,7 yaitu 0,932, serta variable Turnover Intention juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa

setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* > 0,70, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

#### Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
BEBAN KERJA	0.940
LINGKUNGAN KERJA	0.895
STRES KERJA	0.915
TURNOVER INTENTION	0.920

Sumber : olah data smart pls 2024

Berdasarkan data pada table diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel **Beban Kerja** > 0,7 dengan nilai sebesar 0,940, untuk variabel **Lingkungan Kerja** memiliki nilai > dari 0,7 yaitu 0,894, untuk variabel **Stress kerja** memiliki nilai > 0,7 yaitu 0,915, serta variabel **Turnover Intention** juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,920. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,70, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Evaluasi model ini dilakukan menggunakan Nilai *R Square* (R), Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*), dan Uji Hipotesis (*Direct Effect* dan *Indirect Effect*).

#### Hasil Pengujian R-Square

##### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
TURNOVER INTENTION	0.695	0.685

Sumber : olah data smart pls 2024

Dari hasil pengujian data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square berpengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y1 adalah sebesar 0,695 dengan nilai Adjusted R Square 0,583. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (X1, X2, dan X3) secara bersama sama mempengaruhi Y1 sebesar 0,695 atau 69,5%.

#### Hasil Pengujian Goodness of Fit Model

Penilaian uji *Goodness of Fit* diketahui pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada pengujian ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai SRMR dan NFI. Jika nilai SRMR hasil pengujian lebih kecil dari 0,08 dan NFI menghasilkan antara 0 dan 1, semakin mendekati 1 semakin sesuai model yang dibangun, Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data telah mengikuti teori. Adapun hasil penghitungan dari uji *Goodnes of fit* sebagai berikut :

#### Model\_Fit

Fit Summary	rms Theta	Saturated Model	Estimated Model
SRMR		0.092	0.092
d_ULS		2.744	2.744
d_G		2.060	2.060
Chi-Square		921.317	921.317
NFI		0.676	0.676

Sumber : olah data smart pls 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada tabel diatas diketahui bahwa nilai SRMR nilai yang diperoleh sebesar 0,092 dan hasil pengujian tersebut lebih kecil daripada 0,08. Sementara itu, nilai NFI yang diperoleh sebesar 0,676 dan hasil pengujian tersebut sudah sesuai. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari sampel yang diteliti telah mengikuti distribusi teoritis.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dengan bantuan olahan data pada r Statistics dan Nilai P Values. Hipotesis dinyatakan bisa diterima jika P Value < 0,05. Dalam penelitian ini ada hasil langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel bebas, variabel dasar, dan variabel perantara. Dalam program smartPLS, hasil uji

hipotesis inidapat dilihat melalui Koefisien Jalur dari Teknik Bootstrapping sebagai berikut:

### Hasil Pengujian Hipotesis

Total Effects					
	Original Sample (O)	Sample Mea...	Standard D...	T-Statistics (...	P Values
BEBAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.439	0.403	0.139	3.160	0.001
LINGKUNGAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.154	0.175	0.092	1.671	0.048
STRES KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.321	0.317	0.130	2.479	0.007

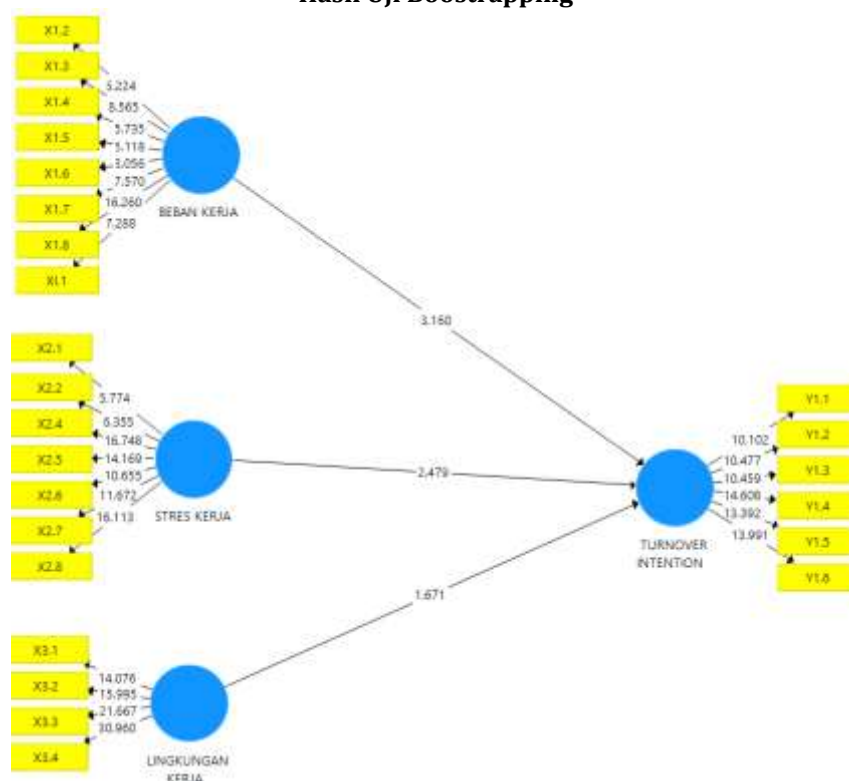
Sumber : olah data smart pls 2024

Berdasarkan tabel diatas pada hipotesis H1 Hasil analisis menemukan terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention, berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Bebab Kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0.439 yang menunjukkan arah positif dan *nilai t-statistik* 3,160 > 1.96 yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis H1 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0.154 yang menunjukkan arah positif dan *nilai t-statistik* 1,671 > 1.96 yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis H2 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Pada hipotesis H3 hasil analisis menemukan tidak terdapat pengaruh Stress kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Stress kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0.176 yang menunjukkan arah positif dan *nilai t-statistik* 2,479 > 1.96 yang menunjukkan arah signifikan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis H3 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

### Hasil Uji Bootstrapping



### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Stress kerja danLingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek”, maka didapatkan simpulan sebagai berikut : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover

Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. Stress kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek.

#### REFERENSI

- Agtovia Frimayasa, Yanthi herawati, Ibnu Haris Nasution, R. (2024). *STATISTIK BERBASIS KOMPUTER UNTUK PENELITIAN (Panduan Praktis Menggunakan SPSS untuk penelitian dan Skripsi)*. Hei Publishing.
- Ghozali Imam, H. L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (tiga)*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (. (2018). *Perilaku Organisasi (edisi 12)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rukamda, R., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Memory. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.