E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2338-2350
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Saganext Official Store (Umkm Sepatu Lokal Di Mojokerto)

Muhammad Ja'far Baihaqi[1], Toto Heru Dwihandoko[2], Agoes Hadi Poernomo[3]
[123,] Universitas Islam Majapahit
email: jafar10969@gmail.com, totoheru@unim.ac.id, ahp@unim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Saganext Official Store Mojokerto, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan kontrak Saganext Official Store yang berjumlah 55 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-4 dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = -4,051; sig. = 0,000). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = 3,599; sig. = 0,001). Secara simultan, dukungan organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (F = 225,682; sig. = 0,000). Nilai R^2 sebesar 0,897 menunjukkan bahwa 89,7% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 10,3% dipengaruhi faktor lain. Dukungan organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi -0,650. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan dukungan organisasi dan pengelolaan beban kerja yang proporsional untuk menekan *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Beban Kerja, *Turnover Intention*, UMKM

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2338-2350
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational support and workload on turnover intention among employees of Saganext Official Store Mojokerto, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population and sample consisted of all 55 contract employees of Saganext Official Store selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a 1-4 Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination with IBM SPSS Statistics 26. The results showed that organizational support had a negative and significant effect on turnover intention (t = -4.051; sig. = 0.000). Workload had a positive and significant effect on turnover intention (t = 3.599; sig. = 0.001). Simultaneously, organizational support and workload had a significant effect on turnover intention (F = 225.682; sig. = 0.000). The R^2 value of 0.897 indicates that 89.7% of the variation in turnover intention can be explained by these two variables, while 10.3% is influenced by other factors. Organizational support was the dominant variable affecting turnover intention with a regression coefficient of -0.650. These findings highlight the importance of increasing organizational support and managing workload proportionally to reduce employee turnover intention.

Keywords: *Organizational Support, Workload, Turnover Intention, MSME*

LATAR BELAKANG

Sumber Perkembangan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia menunjukkan dinamika yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif dan perubahan perilaku konsumen akibat digitalisasi, UMKM dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas produk, efisiensi operasional, serta profesionalisme pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen strategis dalam menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi, termasuk pada UMKM sektor manufaktur dan ritel seperti industri sepatu (Windasari et al., 2023).

Secara nasional, peran UMKM dalam perekonomian Indonesia sangat dominan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja. Namun demikian, tantangan utama yang masih dihadapi UMKM adalah tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (labour turnover), keterbatasan sistem manajemen SDM, serta beban kerja yang fluktuatif akibat ketergantungan pada permintaan pasar.

Salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Menurut Bothma dan Roodt (2020), *turnover intention* merupakan indikator awal yang dapat memprediksi terjadinya turnover aktual dalam organisasi. Fenomena *turnover intention* menjadi isu penting karena berdampak langsung terhadap stabilitas dan keberlanjutan usaha, terutama pada UMKM yang mengandalkan keterampilan dan pengalaman karyawan dalam proses produksi maupun pelayanan.

Saganext Official Store merupakan salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan sepatu lokal yang berlokasi di Mojokerto. Perusahaan ini tidak hanya berperan sebagai toko ritel sepatu, tetapi juga memiliki dua unit produksi (pabrik skala kecil dan skala besar). Dengan karakteristik usaha yang mencakup proses produksi hingga distribusi, perusahaan ini memerlukan koordinasi kerja yang efektif,

pembagian tugas yang jelas, serta dukungan organisasi yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan data internal Saganext Official Store, terdapat dinamika perpindahan karyawan selama periode 2023-2025. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 8 karyawan keluar, tahun 2024 sebanyak 9 karyawan, dan meningkat menjadi 12 karyawan pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan adanya turnover karyawan yang berlangsung secara berkelanjutan.

Hasil pra-survei terhadap 55 karyawan Saganext Official Store menunjukkan bahwa sebanyak 17 karyawan (30,9%) menyatakan pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya, sebanyak 15 karyawan (27,3%) menyatakan pernah mempertimbangkan atau mencari pekerjaan di tempat lain, dan sebanyak 12 karyawan (21,8%) menyatakan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil tersebut memberikan indikasi empiris adanya *turnover intention* pada sebagian karyawan.

Dalam praktik operasional, terdapat beberapa permasalahan nyata yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil wawancara awal dengan beberapa perwakilan karyawan mengindikasikan bahwa beban kerja mereka cenderung tinggi dan fluktuatif, terutama pada periode-periode puncak penjualan seperti menjelang Harbolnas, Natal, Tahun Baru, serta Ramadan dan Idul Fitri, namun hal tersebut tidak diimbangi dengan penambahan tenaga kerja. Selain itu, masih terdapat indikasi bahwa dukungan organisasi belum dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan, seperti kurangnya apresiasi terhadap kinerja, keterbatasan komunikasi antara atasan dan karyawan, serta minimnya perhatian terhadap kesejahteraan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Saganext Official Store Mojokerto, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang dilaksanakan pada Saganext Official Store Mojokerto selama periode Maret hingga April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kontrak Saganext Official Store yang berjumlah 55 orang, dan karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota

populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh (census). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert empat tingkat (Sangat Tidak Setuju=1 hingga Sangat Setuju=4) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel dukungan organisasi (indikator: penghargaan terhadap kontribusi karyawan, perhatian terhadap kesejahteraan, keadilan organisasi, dukungan atasan, kondisi dan fasilitas kerja), 12 item untuk beban kerja (indikator: volume tugas harian, kecepatan penyelesaian pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu), dan 12 item untuk *turnover intention* (indikator: *thinking of quitting, intention to search for alternatives, intention to quit*, keinginan berpindah dalam waktu dekat) yang disusun berdasarkan teori Eisenberger et al. (2020), Tarwaka (2020), dan Bothma & Roodt (2020). Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r tabel 0,27 (n=55, α=5%) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan seluruh item valid dengan r hitung > r tabel dan reliabel dengan nilai alpha masing-masing variabel (dukungan organisasi 0,851; beban kerja 0,882; *turnover intention* 0,882). Sebelum analisis hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas Kolmogorov-Smirnov (Sig. 0,200 > 0,05), multikolinearitas (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), dan heteroskedastisitas (*Scatterplot*), yang keseluruhannya terpenuhi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada taraf signifikansi 5% dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menunjukkan responden didominasi laki-laki (56,4%), dengan mayoritas berusia 28-38 tahun dan masa kerja 1-2 tahun. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan seluruh asumsi terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$\mathbf{Y = 32{,}537 - 0{,}650X_1 + 0{,}462X_2 + e}$$

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	t tabel	sig.	Keterangan
Dukungan Organisasi (X1)	0,650	4,051	2,007	0,000	Signifikan
Beban Kerja (X2)	0,462	3,599	2,007	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, variabel dukungan organisasi memiliki nilai t hitung -4,051 > t tabel 2,007 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung 3,599 > t tabel 2,007 dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima. Dukungan organisasi memiliki koefisien regresi -0,650 yang berarti setiap peningkatan dukungan organisasi akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,650 satuan, sedangkan beban kerja memiliki koefisien 0,462 yang berarti setiap peningkatan beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,462 satuan.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
225,682	2,79	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung (225,682) > F tabel (2,79) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	*R Square*	*Adjusted R Square*
0,947	0,897	0,893

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai R^2 sebesar 0,897 menunjukkan bahwa 89,7% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi dan beban kerja, sedangkan 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = -4,051; sig. = 0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki, sedangkan semakin rendah dukungan organisasi yang dirasakan, maka kecenderungan *turnover intention* semakin meningkat.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Organizational Support Theory* (Eisenberger et al., 1986) yang menjadi dasar teori dukungan organisasi. Teori tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam penelitian ini, dukungan organisasi tercermin melalui penghargaan terhadap kontribusi karyawan, perhatian terhadap kesejahteraan, keadilan organisasi, dukungan atasan, serta kondisi dan fasilitas kerja. Ketika karyawan memperoleh perhatian, bantuan, penghargaan, dan perlakuan yang baik dari organisasi, karyawan akan membentuk persepsi bahwa keberadaan dan kontribusinya memiliki nilai bagi perusahaan. Persepsi positif tersebut dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain maupun meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah.

Hasil penelitian ini perlu dipahami dengan memperhatikan karakteristik instrumen dukungan organisasi yang digunakan. Seluruh pernyataan pada variabel dukungan organisasi disusun dalam bentuk unfavorable atau pernyataan negatif. Oleh karena itu, skor yang semakin tinggi pada jawaban responden menunjukkan persepsi yang semakin negatif terhadap dukungan organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata dukungan organisasi sebesar 33,0364 atau rata-rata skor per item 3,30 yang berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa responden merasakan dukungan

organisasi yang rendah (karena pernyataan unfavorable). Dengan demikian, rendahnya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan menjadi faktor yang mendorong meningkatnya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Likardo dan Praningrum (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Ajisasmito dan Yusianto (2022) juga menunjukkan bahwa organizational support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = 3,599; sig. = 0,001). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dimiliki.

Temuan ini sesuai dengan teori beban kerja menurut Tarwaka (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu dan dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental apabila tidak sesuai dengan kapasitas individu. Beban kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan jumlah tugas, tekanan waktu, tingkat kesulitan pekerjaan, kesesuaian beban dengan kemampuan karyawan, dan intensitas kerja harian. Ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan semakin besar sementara kemampuan atau sumber daya yang tersedia tidak mengalami penyesuaian yang seimbang, pekerjaan dapat dirasakan sebagai beban yang tinggi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kelelahan dan tekanan kerja yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan di luar organisasi.

Fluktuasi target produksi yang dinamis di Saganext Official Store yang melonjak dari 15.000 hingga 20.000 pasang sepatu per bulan, terutama pada momen Harbolnas, Natal, dan Ramadan menciptakan volume tugas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan ketelitian ekstra. Tekanan fisik dan mental yang ditimbulkan oleh beban kerja yang tidak seimbang ini secara langsung memicu kelelahan dan mendorong

karyawan untuk mencari peluang kerja alternatif yang lebih stabil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Luli, Wenas, dan Walangitan (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Agustin, Soegiarto, dan Fahira (2023) juga menunjukkan bahwa workload berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention.*

Pengaruh Simultan Dukungan Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (F = 225,682; sig. = 0,000). Nilai R^2 sebesar 0,897 menunjukkan bahwa 89,7% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan Saganext tidak hanya dapat dipahami melalui satu kondisi secara terpisah, tetapi merupakan fenomena yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi sekaligus tuntutan pekerjaan yang mereka terima. Secara teoritis, dukungan organisasi menjelaskan pentingnya penghargaan terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan teori beban kerja menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental. Kedua perspektif tersebut memberikan penjelasan bahwa keputusan atau kecenderungan karyawan untuk bertahan maupun meninggalkan organisasi dapat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menilai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diterima dengan dukungan yang diperoleh dari organisasi.

Besarnya nilai R^2 (89,7%) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan beban kerja memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi *turnover intention* pada objek penelitian. Namun, nilai tersebut tidak berarti bahwa *turnover intention* sepenuhnya hanya ditentukan oleh kedua variabel tersebut, karena masih terdapat 10,3% faktor lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mauludi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Saganext Official Store Mojokerto (t = -4,051; sig. = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Koefisien regresi sebesar -0,650 mengindikasikan bahwa lemahnya dukungan organisasi menjadi faktor pemicu meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Saganext Official Store Mojokerto (t = 3,599; sig. = 0,001). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan. Koefisien regresi sebesar 0,462 menunjukkan bahwa fluktuasi target produksi yang tinggi menciptakan tekanan fisik dan mental yang mendorong karyawan mencari peluang kerja alternatif.
3. Dukungan organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Saganext Official Store Mojokerto (F = 225,682; sig. = 0,000). Nilai R^2 sebesar 0,897 menunjukkan bahwa 89,7% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Y., Soegiarto, D., & Fahira, K. T. (2024). The pathway to employee retention: The impact of work stress, workload, and organizational culture with job satisfaction as a mediator. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*.

Ahmed, S., et al. (2022). Perceived organizational support and turnover intention: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 859700.

Ajj, & Yusianto. (2022). Pengaruh organizational support dan organizational learning culture terhadap affective commitment dan turnover intention. *Jurnal Manajemen*.

Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2020). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-12.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*.

Eisenberger, R., et al. (2020). Perceived organizational support and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*.

Field, A. (2022). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). Sage Publications.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Herianto & Yanuar. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*.

Kurtessis, J. N., et al. (2021). Perceived organizational support: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*.

Likardo, D. D., & Praningrum. (2025). The effect of perceived organizational support and organizational commitment on turnover intention: Mediated by job satisfaction. *International Journal of Social Discussion*.

Luli, S. I., Wenas, R. S., & Walangitan, M. D. (2025). Pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado. *Jurnal Manajemen*.

Mauludi, A., Haryanti, T., & Marpuah, S. (2024). The role mediation of work satisfaction and perceived organizational support on the influence of compensation and workload in employees turnover intention. *Journal of Managerial Sciences and Studies*, 2(1).

Mobley, W. H. (2011). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.

Muliyati, Yunaz, H., & Bachri, S. (2024). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ritel. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1502-1512.

Novari, T. A. M., Baidlowi, I., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh kualitas produk, citra merek dan harga terhadap keputusan pembelian produk 3second. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(3), 35-54.

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Pramono, E., & Wardhana, A. (2020). Persepsi dukungan organisasi, stres kerja, dan pengaruhnya terhadap turnover intention. *Improvement: Jurnal Manajemen dan*

Bisnis.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tarwaka. (2020). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.

Tetteh, S., Wu, C., Opata, C., & Asirifi, M. A. (2022). Perceived organizational support, workload and turnover intention. *Heliyon*, 8(6), e09700.

Windasari, A. A., Nersiwad, & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh harga, kualitas produk dan citra merek terhadap keputusan pembelian kerupuk Cassava pada UMKM Bintang Anugrah Kota Mojokerto. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 175-194.

Zhou, Q., et al. (2023). Workload and employee outcomes: The role of job stress and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 14, 1132456.