

---

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION  
PADA PT. PUDAK SCIENTIFIC**

**Indarta Priyana<sup>1</sup>, Denia Nur Syifa<sup>2</sup>, Elan Rusnendar<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : [indarta.priyana@unibi.ac.id](mailto:indarta.priyana@unibi.ac.id), [denianursyifa@gmail.com](mailto:denianursyifa@gmail.com), [elanrusnendar@unibi.ac.id](mailto:elanrusnendar@unibi.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Puduk Scientific baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk metode analisis data yang digunakan penulis adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien linear berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dengan menggunakan program *SPSS 26 for windows*. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Puduk Scientific bahwa secara simultan beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 67,7 %, secara parsial beban kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* yaitu 64 % daripada kepuasan kerja yang hanya memberikan pengaruh sebesar 44,3 % .

**Kata Kunci** : Beban Kerja; Kepuasan Kerja; *Turnover Intention*.

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze how much influence workload and job satisfaction have on turnover intention at PT. Puduk Scientific either partially or simultaneously. In this study the types of data used are primary data and secondary data. The data analysis method used by the author is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear coefficient analysis, correlation coefficient analysis and determination coefficient analysis. Hypothesis testing was carried out through the t test to determine the partial effect and the F test to determine the simultaneous effect using the SPSS 26 for windows program. Based on the results of research at PT. Puduk Scientific that simultaneously workload and job satisfaction have a significant effect on turnover intention of 67.7%, partially workload has a greater influence on turnover intention of 64% than job satisfaction which only has an effect of 44.3%.*

**Keywords:** *Workload; Job satisfaction; Turnover Intention.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga bagi setiap perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa, Widiawati dkk (2017:1). Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dan tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar karyawan tidak melakukan tindakan yang dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan dan dapat merugikan perusahaan. Karena itu, perusahaan membutuhkan yang namanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang kemajuan perusahaan. Untuk itu kita tidak dapat mengesampingkan beberapa kendala untuk memajukan perusahaan, seperti terjadinya turnover intention. Beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya turnover intention, yaitu: karakteristik individu, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, Mobley dalam Halimah (2016:5). Jika dilihat dari pemaparan faktor terjadinya turnover intention, beban kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor yang juga ikut andil dalam memengaruhi turnover intention, karena diduga kedua faktor tersebut akan sangat memungkinkan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Karenanya akan dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak kondusif sehingga dapat terjadi ketidakstabilan terhadap kondisi kerja.

Lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif akan sangat memengaruhi kinerja karyawan sehingga mereka merasa terbebani dengan kewajiban yang harus mereka jalani yang berimbas pada kualitas pekerjaan mereka. Perasaan senang atau nyaman dalam bekerja pun menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan untuk berpindah. Oleh karena itu, jika mereka merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaan yang mereka jalani, kualitas yang dihasilkan pun akan jauh lebih baik dan

keinginan untuk berpindah pun akan semakin kecil. Jika kedua faktor tersebut dalam hal ini adalah beban kerja dan kepuasan kerja dapat perusahaan perhatikan, maka akan membuat keputusan para karyawan untuk menetap semakin tinggi. Mobley (2011:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention salah satunya adalah faktor individual yang didalamnya terdapat kepuasan kerja dan beban kerja karyawan.

Beban kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi tingginya tingkat turnover intention, Munandar dalam Hardi, dkk (2019:40). Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental, yang dimana akibat dari beban kerja yang berat atau dari fisik yang lemah, akan berdampak pada kinerja di perusahaan. Perusahaan harus bisa memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, agar beban yang diberikan seimbang.

Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan satu dengan karyawan yang lainnya tentu berbeda-beda sesuai dengan jobdesc, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama.

Hal lain yang berhubungan dengan beban kerja adalah tentang kepuasan kerja. Karyawan tentunya menginginkan pekerjaan yang akan memengaruhi kepada skill dan kemampuan bekerja para karyawan, suasana emosional yang tenang, lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang mendukung akan memengaruhi karyawan dalam bekerja, hal ini merupakan suatu faktor yang memengaruhi karyawan dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman kepada lingkungan organisasi serta jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya, Aziri dalam Rini dkk (2020:29).

Berdasarkan dari hasil pra survey yang telah berikan kepada 30 karyawan untuk indikator *turnover intention* dapat diketahui bahwa yang menyebabkan terjadinya turnover intention adalah ketidakjelasan perusahaan dalam pencapaian karir atau prestasi yang

diberikan sehingga menyebabkan meningkatnya keinginan untuk berpindah.

Dari hasil pra survey tabel yang telah di isi oleh ke 30 karyawan PT. Pudak Scientific sesuai dengan indikator, beban kerja karyawan yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, berdasarkan dari hasil pra survey sedikit karyawan yang merasa puas dengan beban kerja yang diberikan, karyawan merasa porsi yang diberikan melebihi porsi yang sebenarnya.

Dari hasil pra survey tabel 1.8 yang telah di isi oleh ke 30 karyawan PT. Pudak Scientific sesuai dengan indikator, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan, terlihat dari lima item terdapat tiga item pernyataan yang mendominasi dengan penilaian ketidaksetujuan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan dari data dan penjelasan yang melatar belakangi permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Pudak Scientific, yaitu meningkatnya *turnover intention* pada perusahaan, karena diduga adanya permasalahan tentang beban kerja yang tidak sesuai dan dugaan mengenai kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. PUDAK SCIENTIFIC”**

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang disusun oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai beban kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT. Pudak Scientific?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pudak Scientific?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pudak Scientific?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pudak Scientific?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di uraikan, maka secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai beban kerja dan kepuasan kerja pada *turnover intention* pada PT. Pudak Scientific.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pudak Scientific.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pudak Scientific.
4. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Pudak Scientific.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

Wasposito, Handayani, & Paramita dalam Deana (2018:21) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. *Turnover intention* menurut Abelson dalam Umami (2019:42) memiliki makna keinginan berpindah dan meninggalkan organisasi serta mencari alternative pekerjaan lain.

### Jenis *Turnover Intention*

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Deana (2018:23), *turnover* dikelompokkan kedalam beberapa klasifikasi, setiap klasifikasi dari jenis-jenis *turnover* berikut dapat digunakan dan tidak terpisah satu sama lain.

1. *Turnover* secara tidak sukarela  
Pemecatan disebabkan karena kinerja karyawan yang buruk dan dilanggarnya kebijakan perusahaan oleh karyawan. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
2. *Turnover* secara sukarela  
Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, seperti

peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

### 3. *Turnover* fungsional

Karyawan meninggalkan perusahaan dikarenakan memiliki kinerja yang lebih rendah dari yang lain, individu kurang dapat diandalkan saat diberikan tugas, atau mereka yang mengganggu rekan kerja.

### 4. *Turnover* disfungsional

Karyawan yang meinggalkan perusahaan merupakan karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi, keluarnya karyawan tersebut pada saat yang genting.

### 5. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

*Turnover* ini muncul karena terdapat banyak sekali alasan yang memotivasi karyawan untuk berhenti, dan hal tersebut tidak dapat dikendalikan oleh organisasi.

### 6. *Turnover* yang dapat dikendalikan

*Turnover* ini muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja sehingga organisasi lebih mampu memelihara karyawan.

### **Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al dalam Halimah, dkk (2016:5) Indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

#### 1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

#### 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

#### 3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

### **Beban Kerja**

Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja menurut Manuaba dalam Fitriantini dalam Schultz dan Schultz (2020:3) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Soleman dalam Farida (2019:56), indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan
2. Waktu kerja dan waktu istirahat
3. Kerja secara bergilir
4. Pelimpahan tugas dan wewenang
5. Kepuasan dalam bekerja

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai dalam Bahri (2017:13) indikator kepuasan kerja diukur dari:

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono dalam Masaad (2021:57) metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan menggambarkan dan menjelaskan mengenai fakta-fakta, sifatsifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Dari penelitian deskriptif terdapat dua bagian yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif, menurut Puspitaningtyas dalam Hardani (2020:237). Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:6).

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pudak Scientific yang berjumlah 42 orang.

Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono dalam Ariva (2018:200) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah :

1. Observasi Pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti yang terjadi di objek penelitian dan penulis terlibat langsung dalam proses kerja serta memusatkan perhatian kegiatan yang diamati.
2. Angket Pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan yang disusun secara terstruktur sehingga diperoleh data berupa tanggapan langsung dari responden.
3. Wawancara Penelitian dilakukan dengan mewawancarai karyawan PT Pudak Scientific mengenai permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

### Teknik Pengujian Instrumen

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019:296). Data Primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui informasi yang di dapatkan dari observasi dan kuesioner. Indikator kualitas pelayanan akan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan empat tingkatan, dengan menghilangkan jawaban tengah (netral) dengan alasan:

1. Memiliki penafsiran ganda.

2. Jawaban netral tidak memberikan ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju.

3. Responden memiliki kecenderungan memilih jawaban netral.

Skor 1 untuk tingkatan terendah, dan skor 4 untuk tingkatan tertinggi (Azwar dalam Viandhy,2014:551). Skala likert merupakan teknik yang digunakan sebagai pengukur sikap, respon serta persepsi individu ataupun sekelompok orang berkaitan dengan fenomena sosial (Sugiyono dalam Ulumuddin, 2021).

Skala Likert

No	Pernyataan	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber: (Sugiyono dalam Ulumuddin, 2021)

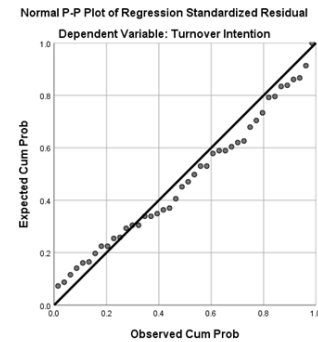
#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Dengan mengamati grafik *Normal Probability Plot* dan uji *statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov*. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 45o . Pada Uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ).

##### Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot



Sumber : diolah penulis 2021

Berdasarkan output uji normalitas di atas diperoleh data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, serta grafik histogram menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11569273
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.068
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Hasil uji normalitas data one sample kolmogrov smirnov diperoleh nilai sig sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan distribusi variabel tersebut normal karena nilai signifikan  $>0,05$ .

##### 2. Uji Multikolinearitas

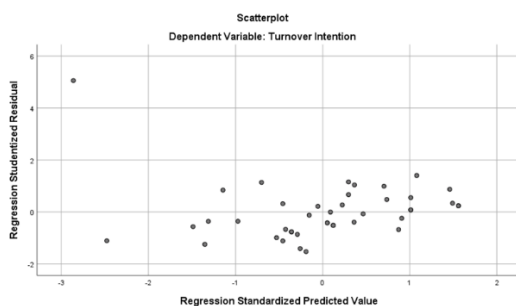
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.580	1.723
	Kepuasan Kerja	.580	1.723

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel beban kerja, dan kepuasan kerja nilai tolerancinya adalah  $0,580 > 0,1$  dan nilai VIF nya sebesar  $1,723 < 10$ , sehingga model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai tolerance yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10.

**3. Uji Heteroskedastisitas**



Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas yang berarti tidak adanya gangguan dalam model regresi ini.

**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.742	2.660		3.287	.002
	Beban Kerja	.526	.099	.635	5.320	.000
	Kepuasan Kerja	.208	.098	.254	2.123	.040

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dengan output SPSS 26 for Windows maka diperoleh model regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,742 + 0,526X + 0,208X$$

Kesimpulan:

1. Nilai konstanta (a) = 8,742 yang artinya jika beban kerja dan kepuasan kerja di abaikan (beban kerja dan kepuasan kerja = 0) maka turnover intention akan tetap ada secara tetap (constant) sebesar 8,742.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,526 artinya jika beban kerja dinaikan sebesar satu satuan dan kepuasan kerja bernilai 0, maka nilai turnover intention akan meningkat sebesar 0,526.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,208 artinya jika kepuasan kerja dinaikan sebesar satu satuan dan beban kerja bernilai 0, maka nilai turnover intention akan meningkat sebesar 0,208

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan bahwa jika beban kerja dan kepuasan kerja bernilai nol, maka rata-rata turnover intention bernilai 8,742.

**Koefisien Korelasi Berganda**

Tingkat Koefisien Korelasi	Derajat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.660	2.16926

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

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai R 0,823 atau 82,3%. korelasi antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah sebesar 0,823 atau 82,3%. Nilai ini tergolong sangat kuat karena termasuk kedalam interval 0,800-1,00. Hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah sangat kuat.

**Koefisien Determinasi****1. Beban Kerja Terhadap Turnover Intention**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.631	2.26238

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari output SPSS 26 for Windows diatas, diperoleh perhitungan koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,800)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,640 \times 100\%$$

$$Kd = 64 \%$$

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi turnover intention sebesar 64%, sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**2. Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.443	.429	2.81378

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari output SPSS 26 for Windows diatas, diperoleh perhitungan koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,665)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,443 \times 100\%$$

$$Kd = 44,3 \%$$

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi turnover intention sebesar 44,3%, sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**3. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.660	2.16926

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

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square) adalah sebesar 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memengaruhi turnover intention sebesar 66%, sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji t**

Pengujian parsial regresi t dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara



individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t:

1. Merumuskan Hipotesis

a.  $H_01 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara beban kerja secara parsial terhadap Turnover Intention.

b.  $H_02 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja secara parsial terhadap Turnover Intention.

c.  $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh antara beban kerja secara parsial terhadap Turnover Intention.

d.  $H_{a2} : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh antara kepuasan kerja secara parsial terhadap Turnover Intention

2. Menentukan titik kritis / tabel tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ( $\alpha = 0,05$ ), dengan degree of freedom (df) =  $n - k - 1$  dimana :  $n$  = sampel  $k$  = variabel, sehingga diperoleh degree of freedom (df) =  $42 - 2 - 1 = 39$

3. Buat kesimpulan, dengan menerima  $H_0$  atau menolak  $H_0$ . Dengan ketentuan sebagai berikut :  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut ini adalah tabel hasil analisis uji parsial t:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.742	2.660		3.287	.002
	Beban Kerja	.526	.099	.635	5.320	.000
	Kepuasan Kerja	.208	.098	.254	2.123	.040

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (pengaruh beban kerja terhadap turnover intention) Nilai  $t$  hitung  $5,320 >$   $t$  tabel sebesar  $1,685$  dan nilai signifikan  $<$   $0,05$  dengan nilai sebesar  $0,000$  dapat disimpulkan bahwa

beban kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

2. Hipotesis 2 (pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention). Nilai  $t$  hitung  $2,123 >$   $t$  tabel sebesar  $1,685$  dan nilai signifikan  $<$   $0,05$  dengan nilai sebesar  $0,040$  dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

**Uji f**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji f:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ ; (variabel beban kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention)

$H_1 \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ ; (variabel beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention)

2. Menentukan titik kritis / tabel Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ( $\alpha = 0,05$ ), dengan  $df_1 = k$  (jumlah variabel bebas) =  $2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 42 - 2 - 1 = 39$

3. Kriteria pengujian nilai  $F_{hit}$  dan  $F_{tab}$

Apabila nilai  $F_{hit} <$   $F_{tab}$ , maka hipotesis  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Apabila nilai  $F_{hit} >$   $F_{tab}$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berikut ini adalah tabel hasil analisis uji F:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.597	2	192.298	40.865	.000 <sup>b</sup>
	Residual	183.522	39	4.706		
	Total	568.119	41			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban hipotesis bahwa  $F$  Hitung diperoleh

nilai sebesar 40,865 sehingga nilai F Hitung > F Tabel sebesar 3,24 serta nilai uji signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai gambaran variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*
  1. Beban kerja yang terdapat pada PT. Pudak Scientific secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,07. Dengan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan: Pembagian tugas antar pekerja sama rata; Adanya tambahan jam kerja membuat beban kerja saya semakin bertambah; Porsi pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terdapat pada PT. Pudak Scientific sudah berjalan dengan baik.
  2. Kepuasan kerja yang terdapat pada PT. Pudak Scientific secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,31. Dengan tanggapan respon terendah terdapat pada pernyataan: Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk selalu berkembang dan belajar; Perusahaan sering memberikan bonus dan *reward* untuk saya; Elemen kelompok pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai. Maka dapat disimpulkan bahwa penerimaan pajak pada PT. Pudak Scientific sudah berjalan dengan sangat baik.
  3. *Turnover Intention* yang terdapat pada PT. Pudak Scientific secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,17. Dengan tanggapan respon terendah terdapat pada pernyataan: Saya selalu membandingkan pekerjaan saya saat ini dengan pekerjaan yang saya idamkan; Saya kurang mampu *handle* pekerjaan saya; Memulai berbisnis sering kali saya pikirkan. Maka dapat disimpulkan bahwa penerimaan pajak pada PT. Pudak Scientific sudah berjalan dengan baik.
2. Hasil penelitian mengenai besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Pudak Scientific. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Pudak Scientific. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64% yang menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi *turnover intention* dan sisanya sebesar 36% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Lalu ada pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (5,320) > t_{tabel} (1,685)$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*.
3. Hasil penelitian mengenai besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Pudak Scientific. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Pudak Scientific. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,3% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* dan sisanya sebesar 55,7% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Lalu ada pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (2,123) > t_{tabel} (1,685)$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*.
4. Hasil penelitian mengenai besarnya pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja

terhadap *turnover intention* Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Puduk Scientific. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,7% yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* dan sisanya sebesar 32,3% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Lalu ada pengujian hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (40,865) > F_{tabel} (3,24)$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan. Maka penulis akan memberikan saran yang sekiranya dapat membantu PT. Puduk Scientific dalam meminimalisir *turnover intention*, saran yang disampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap penerapan beban kerja yang menunjukkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan: Pembagian tugas antar pekerja sama rata, maka sebaiknya PT. Puduk Scientific harus memberikan tugas atau *jobdesc* kepada karyawan agar karyawan tidak merasa adanya rasa tidak adil; selanjutnya pada pernyataan adanya tambahan jam kerja membuat beban kerja saya semakin bertambah, maka sebaiknya PT. Puduk Scientific dapat membuat pola kerja yang sehat sehingga terjadinya jam lembur bisa diminimalisir oleh setiap departemen; porsi pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya, maka PT. Puduk Scientific harus lebih mengorganisir para karyawannya sesuai dengan kemampuannya untuk ditempatkan dalam bagian yang mereka kuasai, contohnya orang-orang yang berada dalam divisi *supplychain* mempunyai background pendidikan teknik industri.
2. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan nilai rata-rata terendah

terdapat pada pernyataan: Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk selalu berkembang dan belajar, sebaiknya PT. Puduk Scientific harus selalu memberika kesempatan kepada para karyawannya untuk selalu berlaajar dan maeningkatkan skill mereka; Perusahaan sering memberikan bonus dan reward untuk saya, adanya apresiasi dari pihak perusahaan akan membuat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka sehingga mereka lebih besar keinginan untuk terus menetap; Elemen kelompok pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai, pembagian kemampuan dapat memengaruhi tingkat kondisi pekerjaan, jadi seharusnya PT. Puduk Scientific dapat mengetahui kemampuan pekerjaannya agar dapat ditempatkan pada tempat yang semestinya.

3. Mengingat beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka pihak perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi karyawannya agar mereka bisa lebih efektif dan efisien lagi, sehingga output yang dihasilkan pun akan jauh lebih baik. Dengan begitu tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, mengingat manusia adalah faktor terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

## 6. REFERENSI

### BUKU:

Mega Utama, Zahera. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori. Jakarta: UNJ Press

Purba, Sukarman dkk. (2020). Perilaku Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis

Busro, Muhammad. (2018). Teori – Teori Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Prenadamedia Group

Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R7d ). Bandung : CV Alfabeta
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- JURNAL:**
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi Dan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. Lhokseumawe: Idarah
- Rivai, Ahmad (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Jurnal Manajemen, Vol. 12 No 2 Issn: 1979-5408
- Chelsya G, Deana ( 2018 ). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero).
- Hamidah, Ummi (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero)
- Nabawi, Rizal (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 2, 170-183
- Ahmad, Yuliyah, Dkk (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal Emba, Vol 7 No. 3, Hal 2811-2820
- Sutikno, Muhamad ( 2020 ). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 3, Issn. 2720-9687
- Fitriantini, Rini (2020, Maret ). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Jurnal Distribusi, Vol 8, No 1. Hal 23-38
- Andini, Oktarini Putri, Dkk ( 2018 ). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 54 No. 1
- Bahri, Syaiful ( 2017 ). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15
- Rizky, Khuril Miftahur, Dkk ( 2021, Januari ) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Jiagabi Issn 2302 –7150 Vol. 10, No. 1, , Hal. 110-111
- Ini, O. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Turnover Intention Karyawan. 2.
- Fitriantini, R. D. (2020, Maret). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Jurnal Distribusi, Vol. 8 No. 1. Hal 23-38
- Fitriani, L. K., Yusiana, Nina. (2020, Agustus). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. Indonesian Journal Of Strategic Management Vol 3, Issue 2

- Farida, Umi., Melinda, Beti. (2019,Desember). Peran Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 9, Issue 1. Hal 52-63
- Widiawati, Firda, Dkk. (2017, Maret). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Misi Mandiri Semarang. *Journal Of Management* ISSN: 2502-7689, Vol 3 No. 3
- Hardi, Bima, Dkk. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CVv Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, Vol 1 No.1
- Wahyuningtias, Laras. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak (Pada Perusahaan Sepatu TOMKINS). Bandung: Universitas Padjadjaran
- Masaadah, Neng Siti. (2021). Pengaruh Ketidaknyamanan Dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sentral Wahana Artha. Bandung: Universitas Pasundan
- Komalasari, Dian. (2021). Analisis Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu. Bandung: Universitas Pasundan
- Maratade, Siske Yanti, Dkk. (2016). Analisis Pertumbuhan Ekonomi Dan Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Sulawesi Utara (Studi Pada Tahun 2002-2013). *Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi*, Vol 16 No. 1
- Viandhy, Aditya Okta. (2014, Agustus). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Niat Ulang Dengan Menggunakan Produk Yang Lain Melalui Kepercayaan Nasabah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Boulevard Di Surabaya. *JESTT*, Vol 1 No 8
- Ulumuddin, Dimas Irawan Ihya, Dkk. (2021, Februari). Analisis Pengalaman Pengguna Pada Website Program Studi Desain Komunikasi Visual Universitas Dian Nuswantoro. *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, Vol 7 No 1. Hal 35-44
- Ariva dan Fitria. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindah di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 18(3). Hal 197-208
- Nuria, Pristia Meisty Ayu. (2017). Hubungan Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Divisi Human Capital dan Divisi Network & Operation Kantor Pusat Bank Woori Saudara Bandung. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan
- Sumartini. (2017). Pengaruh Intensitas penggunaan internet terhadap perilaku keagamaan santri putri. Semarang: UIN Walisongo
- WEBSITE:
- Welianto, Ari. (2020). Pertumbuhan Ekonomi: Pengertian dan Teori PertumbuhanEkonomi. <https://amp.kompas.com/skola/read/2020/07/16/133000169/pertumbuhan-ekonomi--pengertian-dan-teori-pertumbuhan-ekonomi>. Diakses pada 04 November 2021
- Bappenas. (2019). Selaraskan Capaian SDGs Dengan Visi Indonesia 2045, Indonesia Fokus Untuk Berantas Kemiskinan dan Kurangi Kesenjangan. <https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/selaraskan-capaian-sdgs-dengan-visi-indonesia-2045-indonesia-fokus-untuk-berantas-kemiskinan-dan-kurangi-kesenjangan/>. Diakses pada 04 November 2021

Dinkes. (2018). Sustainable Development Goals.  
<https://dinkes.batangkab.go.id/sustainable-development-goals/>. Diakses pada 17 November 2021