

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* CV SOEBI AGRIKULTURA INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi Manajemen



Oleh :

Karmelia Agustin

221111012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2023**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* CV. Soebi Agrikultura Indonesia”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata-1 (S-1) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Allah SWT
2. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Ali Jufri, S.E.,M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Bapak Ali Jufri, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi pengarahan, membimbing dan membantu dalam pembuatan skripsi ini.

7. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi pengarahan, membimbing dan membantu dalam pembuatan skripsi ini.
8. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat sehingga dapat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kedua orang tua, Bapak Agus Salim dan (Almh) Ibu Saerah serta Kakak&Adik atas terima kasih atas do'a, dukungan serta cinta dan kasih sayang tulus.
10. Teman-teman Universitas Muhammadiyah Cirebon atas dukungannya.
11. Seluruh pihak yang telah memberikan saran, dukungan dan bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, semua kritik dan saran pembaca akan diterima guna untuk memperbaiki dan mengembangkan penelitian ini. Atas kerendahan hati, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan. Penulis berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat dijadikan bahan referensi khususnya Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Cirebon, 7 Desember 2023

Karmelia Agustin  
NIM 221111012

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Rumusan Masalah .....	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	14
TINJAUAN TEORITIS .....	14
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	14
2.2 Uraian Teori .....	23
2.3 Kerangka Berpikir .....	41
2.4 Hipotesis .....	45
BAB III .....	46
METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1 Metode Penelitian.....	46
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	47
3.3 Populasi dan Sampel .....	50
3.4 Waktu dan Tempat .....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.6 Teknik Analisis Data .....	54
BAB IV .....	59
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Responden.....	59
4.2 Hasil Penelitian.....	61

4.3 Pembahasan .....	75
BAB V .....	80
PENUTUP .....	80
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83
DAFTAR LAMPIRAN .....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data Turnover Intention Karyawan.....	2
Tabel I-2 Rata-rata permintaan produk sayuran dan buah .....	4
Tabel I-3 Target Produk Buah dan Sayur .....	5
Tabel I-4 Fenomena jam kerja CV Soebi Agrikultura Indonesia .....	6
Tabel II-1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel III-1 Operasional Variabel .....	48
Tabel III-2 Sumber Daya Manusia CV Soebi Agrikultura Indonesia .....	51
Tabel III-3 Tingkat Skala Likert .....	53
Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel IV- 4 Skala Interval Kelas.....	62
Tabel IV- 5 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Beban Kerja.....	62
Tabel IV- 6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja....	63
Tabel IV- 7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Turnover Intention</i> ..	65
Tabel IV- 8 Uji Validitas X1 .....	66
Tabel IV- 9 Uji Validitas X2.....	67
Tabel IV- 10 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> .....	68
Tabel IV- 11 Interval Kriteria Variabel .....	68
Tabel IV- 12 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas .....	69
Tabel IV- 13 Uji Analisis Regresi Berganda .....	70
Tabel IV- 14 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi .....	72
Tabel IV- 15 Hasil Uji T .....	73
Tabel IV- 16 Hasil Uji F .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II-1 Paradigma Penelitian..... 45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Izin Observasi .....	88
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 3 Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1) .....	90
Lampiran 4 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	91
Lampiran 5 Pernyataan Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	93

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidupnya dalam mencapai tujuan perusahaan akan sangat memperhatikan aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Soebi Agrikultura Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis yang didirikan pada tahun 2018 dengan bentuk perusahaan CV (*commanditaire vennootschap*). CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki luas lahan yaitu seluas 32.000 m<sup>2</sup>. Lahan tersebut terbagi menjadi lahan budi daya, *greenhouse*, *packing house* dan peternakan domba. Terdapat dua teknik budi daya yaitu teknik DFT (*Deep Flow Technique*) dan teknik irigasi tetes. Jenis tanaman yang di budi dayakan khususnya adalah tanaman hortikultura jenis sayuran dan buah-buahan. CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki pelanggan yang tersebar diseluruh Jabodetabek dan Bandung. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Nyalindung Nomor 9 Cikole, Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 4039.

Menurut (Khomariah, 2020), salah satu fenomena yang berkaitan dengan karyawan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau fenomena pegawai mengundurkan diri suatu perusahaan adalah fakta nyata dari keinginan berpindah perusahaan. Fenomena pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indoensia tidak luput dari tingginya angka *turnover* karyawan. Hal tersebut menjadi permasalahan serius bagi perusahaan, apalagi jika yang mengundurkan diri merupakan orang yang

spesial bakat, keterampilan, atau memegang posisi penting. Tinggi intensi *turnover* mempunyai berbagai akibat negatif bagi suatu perusahaan, antara lain lebih mengeluarkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru, sehingga terjadi penurunan jumlah pegawai yang terampil, dan berkurangnya stabilitas dan konsistensi layanan disediakan oleh perusahaan (Pranata & Utama, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan HRD (*Human Resource Development*) CV Soebi Agrikultura Indonesia, berikut merupakan tabel yang menunjukkan data tingginya tingkat *turnover intention* karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia pada tahun 2021 sampai tahun 2023.

**Tabel I-1 Data *Turnover Intention* Karyawan**

No.	Bagian	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Staff kantor	1	1	2
2	Kebun	6	7	6
3	Pengemasan	5	6	5
Jumlah		12	14	13
<i>Persentase</i>		24%	28%	26%

Sumber: CV Soebi Agrikultura Indonesia

Pada tabel I-1 menunjukkan bahwa pada 3 (tiga) tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan diatas 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia tergolong tinggi. *Turnover* merupakan fenomena umum yang terjadi pada suatu perusahaan, jika tingkat turnover tidak melebihi 10% dalam satu tahun.

Namun, jika tingkat *turnover* lebih dari 10% dalam satu tahun maka dianggap tinggi (Muviana, 2022). Berdasarkan data diatas pada tahun 2021 *persentase turnover* pada CV Soebi Agrikultura Indonesia sebesar 24% atau sekitar 12 karyawan yang keluar. Pada tahun 2022 *persentase turnover* pada CV Soebi Agrikultura Indonesia sebesar 28% atau 14 karyawan yang keluar atau meninggalkan perusahaan tersebut. Data yang ditarik dari bulan Januari-Oktober tahun 2023, pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia terjadi adanya *turnover* karyawan sebesar 26% atau sebanyak 13 karyawan yang meninggalkan perusahaan. Faktor terbesar alasan karyawan meninggalkan perusahaan yaitu beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Tingginya angka *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan permasalahan dalam perusahaan tersebut, karena berkurangnya jumlah pegawai (Purwati & Maricy, 2019). Menurut Hayati yang dikutip oleh (Wibowo et al., 2022), hal ini berdampak pada bertambahnya beban kerja pegawai lainnya, dikarenakan terbatasnya karyawan menjadikan beban bagi karyawan yang tersisa. Perputaran keluar-masuk karyawan tersebut juga dapat menimbulkan kerugian lain bagi perusahaan yaitu kerugian atas biaya yang dikeluarkan perusahaan, serta harus melakukan pelatihan serta kerugian dalam hal efisiensi waktu dan hilangnya karyawan yang telah menguasai pekerjaannya.

*Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja (Khomariah, 2020). Beban kerja adalah sutau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dapat berupa beban fisik maupun mental. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang

diserahkan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya (Hartono & Kusuma, 2020).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada CV Soebi Agrikultura Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memiliki beban kerja tinggi. Dimana fenomenanya adalah pembebanan kerja diluar tanggungjawab karyawan, target yang harus dicapai, dan jam kerja yang melebihi batas waktu tertentu. Mengingat bahwa karyawan adalah salah satu komponen penting dalam penggerak suatu perusahaan, maka dengan banyaknya karyawan yang keluar atau mengundurkan diri akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan.

**Tabel I-2 Rata-rata permintaan produk sayuran dan buah**

<b>Tahun</b>	<b>Rata-rata permintaan (ton)/bulan</b>
Januari – Desember 2021	62
Januari – Desember 2022	63
Januari – Oktober 2023	62

Sumber: CV Soebi Agrikultura Indonesia

Pada tabel I-2 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah permintaan produk dari pelanggan pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami peningkatan. Hal tersebut mengakibatkan kegiatan operasional produksi mengalami peningkatan. Berdasarkan pada tabel diatas, pada tahun 2021 CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki rata-rata permintaan produk dari pelanggan sebesar 62 ton/bulan atau sekitar 2 ton perhari. Pada tahun 2022, memiliki rata-rata permintaan produk sebesar 63 ton/bulan atau sekitar 2,5 ton/perhari. Serta, pada tahun 2023 yang ditarik data dari bulan Januari-Oktober

memiliki rata-rata permintaan produk sebesar 62 ton/bulan atau sekitar 2 ton/hari. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan tersebut memiliki jumlah permintaan produk yang ditinggi, sehingga target yang harus dicapai perhari pun tinggi.

**Tabel I-3 Target Produk Buah dan Sayur**

No.	Uraian	Target perbulan	Pencapaian	Persentase
1	Januari	62	50	81%
2	Februari	66	48	73%
3	Maret	60	54	90%
4	April	55	52	95%
5	Mei	64	51	80%
6	Juni	62	51	82%
7	Juli	62,5	50	80%
8	Agustus	63,5	49	77%
9	September	63	51	81%
Jumlah		558	456	738%
Jumlah rata-rata pencapaian		62	51	82%

Sumber: CV Soebi Agrikultura Indonesia (2023)

Pada tabel I-3 menunjukkan bahwa perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia memberikan target kerja yang tinggi pada karyawannya. Dapat dibuktikan dengan tabel data diatas, pada tahun 2023 dari bulan Januari sampai September rata-rata pencapaian target yang mampu terealisasikan oleh karyawan

yaitu sebesar 82% atau sebesar 51 ton perbulannya dari total target seharusnya yaitu sebesar 62 ton.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa, pekerjaan yang harus dilakukan dengan cepat dan tepat waktu untuk mencapai target. Sedangkan, dalam menjalankan kegiatan bisnisnya CV Soebi Agrikultura dilakukan secara manual. Kegiatan yang dilakukan secara manual mulai dari penyemaian, persiapan lahan, penanaman, pemeliharaan tanaman, panen dan *pasca* panen. Misal, kegiatan panen yakni pemetikan buah-buahan dan sayuran, serta mengangkat hasil panen dengan berat beban mencapai 50 kg per kontainer box, untuk selanjutnya dilakukan pembersihan dan penyortiran *grade* produk. Kegiatan pengemasan dan pengiriman produk yang harus mencapai target kerja setiap harinya. Jika beban yang diberikan terlalu tinggi, sedangkan kompetensi karyawan yang tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka dibutuhkan waktu tambahan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Kristin et al., 2022).

**Tabel I-4 Fenomena jam kerja CV Soebi Agrikultura Indonesia**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Jumlah rata-rata jam kerja perhari</b>
1	Januari	12
2	Febuari	14
3	Maret	10
4	April	9
5	Mei	13

No	Uraian	Jumlah rata-rata jam kerja perhari
6	Juni	12
7	Juli	12
8	Agustus	13
9	September	12
Jumlah		107
Jumlah rata-rata/hari		12

Sumber: CV Soebi Agrikultura Indonesia

Pada tabel I-4 menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja pada CV Soebi Agrikultura Indonesia melebihi batas waktu kerja tertentu. CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki 2 (dua) sistem pembagian waktu kerja yaitu untuk bagian kebun mulai dari Senin- Sabtu pukul 07.00-16.00 WIB dan hari Minggu masuk untuk karyawan yang memiliki jadwal piket. Pada bagian kantor mulai dari hari Senin- Sabtu pukul 08.00-17.00 WIB untuk sif pagi dan untuk sif siang masuk pukul 13.00-22.00 WIB. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan fakta bahwa jam kerja karyawan pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia rata-rata 12 jam/hari.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, terdapat dua sistem jam kerja yang diberlakukan, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja (Indonsia, 2004). Data pada tabel diatas menunjukkan pada bulan Januari-Oktober tahun 2023 rata-rata jam kerja karyawan yaitu 12 jam.

Misal, pada karyawan bagian operasional lapangan yang masuk pada pukul 07.00 dan pulang pada pukul 19.00 WIB serta pada karyawan bagian kantor *shift* pagi masuk jam 08.00 WIB dan pulang pada pukul 21.00 WIB. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jam kerja pada CV Soebi Agrikultura Indonesia tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia, target kerja tinggi atau bahkan sebagian karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan tugasnya hingga pukul 21.00 WIB karena beban tugas yang diberikan. Menurut karyawan CV Soebi Agrikultura (2023), mengatakan bahwa adanya beberapa masalah kelebihan waktu kerja beban kerja berlebih. Hal tersebut terjadi dikarenakan sistem distribusi atau pengiriman produk diwaktu tidak tentu. Pengiriman produk yang disesuaikan dengan permintaan pengiriman malam hari atau pagi hari serta stok produk yang dipesan. Karyawan bagian pengemasan yang seharusnya menjalankan tugasnya hanya melakukan penyortiran dan pengemasan, namun dalam pelaksanaan di lapangan berperan ganda dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya seperti mengikuti kegiatan panen dikarenakan mengejar target pengemasan dan pengiriman produk. Jika keadaan tersebut terus berlanjut menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Indikasi lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan (Haholongan, 2018). Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam berkembang suasana positif di tempat kerja. Beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan kerja.

**Tabel I-5 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja**

No.	Penilaian	Frekuensi			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Pencahayaan sudah memadai	19	59%	13	41%
2	Sirkulasi udara sudah memadai	9	28%	23	72%
3	Tidak ada kebisingan	18	56%	14	44%
4	Tata letak teratur	9	28%	23	72%
5	Ruang gerak cukup	14	44%	18	56%
6	Pengawasan sudah benar	10	31%	22	69%
7	Keamanan baik	13	41%	19	59%
8	Kebersihan terjaga baik	6	19%	26	81%
9	Hubungan karyawan baik	11	34%	21	66%
10	Komunikasi baik dan benar	10	31%	22	69%
Jumlah rata-rata			37%		63%

Sumber: CV Soebi Agrikultura Indonesia

Berdasarkan hasil pra survei mengenai lingkungan kerja pada CV Soebi Agrikultura Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang diperhatikan, dengan frekuensi jawaban 63%. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa tata letak atau jarak antar lahan ataupun ruangan pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia yang belum tertata rapih. Tidak adanya tempat khusus pembuangan limbah, hal tersebut membuat lingkungan kerja perusahaan kotor. Belum adanya penanganan

pada limbah sehingga menyebabkan bau tak sedap disekitar perusahaan. Suhu ruangan pengemasan tergolong panas yaitu dengan rata-rata suhu diatas 30°C. Hal ini disebabkan area kerja tersebut belum didukung dengan fasilitas pendingin ruangan, hanya menggunakan ventilasi udara. Menurut (BPBD Kabupaten Bandung, 2019), kondisi suhu lingkungan yang terlalu panas rata-rata suhu sekitar 25°C-30°C dengan kelembaban antara 78% pada musim hujan dan 70% pada musim kemarau menyebabkan kelelahan terutama pekerjaan yang dilaksanakan di bagian lapangan pada karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia.

Menurut (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2002), keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1405/MENKES/SK/XI/2022, syarat kesehatan lingkungan kerja yaitu suhu tidak dingin serta suhu yang tidak panas bagi para karyawan, suhu mulai dari 18–28 °C, dan kelembaban 40 % - 60%. Fasilitas yang belum memadai seperti belum adanya kantin dan minimnya persediaan loker serta tempat istirahat untuk para karyawan.

Menurut karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia (2023), menyatakan bahwa sering terjadi konflik yang disebabkan karena miskomunikasi. Miskomunikasi yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dalam penyampaian pesanan. Kesalahan dalam penyampaian pesanan menjadi penyebab terhambatnya penginputan produk, pengecekan kualitas produk serta proses pengiriman produk. Miskomunikasi tersebut, kemudian akan menjadi penyebab perselisihan dan hubungan yang kurang baik. Selain itu, seringkali terjadi perbedaan hasil atau *output* produk yang diinginkan oleh manajer dan supervisor antara teori dan praktik dilapangan. Hal tersebut menyebabkan terjadinya

perdebatan kualitas produk antara *manager* dan *supervisor* yang mengakibatkan ketegangan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syauqi et al., 2020), menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh (Mahsyar, J. H., 2023) yang menyatakan hasil bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention CV Soebi Agrikultura Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Angka tingkat *Turnover intention* karyawan pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia tergolong tinggi.
2. Terdapat beban kerja yang tinggi pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia.
3. Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang tidak kondusif dan kurang diperhatikan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan.

## 2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca dan dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti tema sejenis.

## 3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh CV Soebi Agrikultura Indonesia dalam menjawab permasalahan yang dihadapi, demi menurunkan angka perputaran keluar-masuk karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Dalam memperkuat model penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teori juga jurnal atau karya ilmiah dari penelitian terdahulu. Tabel uraian dibawah ini memaparkan hasil dari kajian literatur yang mengarah pada hasil penelitian terdahulu.

**Tabel II-1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Penelitian Terdahulu</b>		<b>Hasil Temuan</b>
	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	
1	(Khomariah, 2020)	<i>Turnover Intention</i> Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	Dalam penelitian ini, <i>turnover intention</i> disebabkan karena adanya beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Indikator beban kerja tertinggi didapat pada kondisi pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan <i>jobdesknya</i> . Lingkungan kerja yang disebabkan tingkat persaingan, karyawan yang kurang pengalaman mengalami kesulitan beradaptasi dengan <i>job description</i>

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
			tambahan, kurang adanya promosi bagi karyawan dan manajemen yang buruk.
2	(Kristin et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Beban kerja tinggi yang dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, dikarenakan target kerja yang harus dicapai serta waktu kerja yang tidak sesuai. Serta, lingkungan kerja PT. Alfaria Trijaya yang tidak kondusif, hal tersebut menimbulkan keinginan untuk <i>turnover intention</i> .
3	(Syauqi et al., 2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Putra Mustika Prima Bandung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini terjadi karena karyawan pada PT Putra Mustika Prima Bandung merasa beban kerja tinggi karena bekerja tidak sesuai <i>jobdesk</i> . Lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan karena tata letak fasilitas ruangan masih

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
			terlihat kurang luas di PT Putra Mustika Prima Bandung, sempitnya ruang kerja terkadang membuat para karyawan berdesakan dengan karyawan lain saat sedang bekerja, sirkulasi udara hanya berada di area pintu masuk atau keluar yang membuat sirkulasi udara tidak baik, sehingga hal itu mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan menghambat proses kerja karyawan.
4	(Haholonga n, 2018)	Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work environment</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Hal tersebut terjadi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaanya. Adanya komunikasi

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
			dan hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan.
5	(Gani et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga membuat karyawan tetap di perusahaan dalam jangka waktu yang lama seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan bawahan, hingga fasilitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung fasilitasnya akan menyebabkan karyawan jenuh untuk berlama-lama di perusahaan bahkan melakukan <i>turnover intention</i> .
6	(Usadha, I Dewa	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Hal tersebut disebabkan karena adanya

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
	Nyoman, et. al., 2021)	Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Pt Diorama Jasa Utama Denpasar	hubungan yang renggang antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan yang diakibatkan oleh adanya perbedaan pendapat. Tidak adanya karyawan petugas kebersihan sehingga setiap hari karyawan membersihkan sendiri tempat kerja. Fasilitas PDAM yang kurang memadai. Suhu ruangan panas karena pendingin udara yang rusak. Terdapat ruang kerja yang mengalami kerusakan sehingga menganggu aktivitas kerja. Peralatan kerja yang kurang lengkap.
7	(Mahsyar, J. H., 2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stress Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja yang dirasakan karyawan cenderung pada

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
		Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Karyawan Bank	target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan dimana masih kurangnya perhatian dalam hal sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan hasil pekerjaan para karyawan. Serta, lingkungan kerja yang kurang nyaman dalam sarana pertukaran udara di kantor terutama pada bagian <i>back office</i> .
8	(Suprianto et al., 2023)	<i>The Influence of Workload and Job Stress on Turnover Intention of PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru Employees</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> PT. Yanmarindo. Adanya peraturan yang bersifat membatasi seperti peraturan izin urusan keluarga hanya diperbolehkan selama 1 jam, selebihnya dianggap sebagai pengurang insentif sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja. Karyawan merasa tidak

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
			<p>nyaman dengan peraturan tersebut dan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Distribusi <i>jobdesk</i> yang tidak merata dan tingginya target penjualan yang tidak memperhitungkan kondisi perekonomian membuat bagian penjualan sulit mencapai target penjualan yang telah ditentukan. Pasalnya, selain mencari dan menjelaskan produk kepada konsumen, terkadang tenaga penjual diharuskan memediasi produk, menguji barang, bahkan merakit produk. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya tenaga pembantu dan supir. Pada bagian kasir yang seharusnya mempunyai meja kerja sebagai penerima uang tunai hasil penjualan dan mengeluarkan kwitansi, dibebani dengan</p>

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
			<p>penerbitan faktur penjualan dan dengan banyaknya transaksi yang terjadi, maka segala administrasi ditanggung. Selain itu, diketahui terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada bagian gudang yang disebabkan oleh persediaan barang yang tidak terorganisir sehingga mengakibatkan seringnya terjadi ketidaksesuaian stok pada saat <i>stock opname</i>.</p>
9	(Wibowo et al., 2022)	<i>Analysis of the Influence of Workload and Work Environment on Employee Turnover at PT. XYZ</i>	<p>Pada perusahaan PT. XYZ beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. Karyawan pada perusahaan PT. XYZ merasa beban kerja yang tinggi dikarenakan tingginya target pada produksi. Lingkungan kerja yang disebabkan karena sirkulasi udara dan lingkungan kerja yang berhubungan</p>

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Temuan
	Peneliti	Judul	
			langsung dengan bahan kimia yang membuat karyawan kurang nyaman dan aman.
10	(Christiandi & Hermawan, 2019)	<i>The Influence of Work Stress, Work Load and Work Environment on Turnover Intention Employees of PT Jayamandiri Cirebon</i>	Workload yang dirasakan oleh pegawai PT Jayamandiri Cirebon dikarenakan perusahaan memberikan pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga menambah waktu kerja.

Sumber: Google Scholar (2023)

## 2.2 Uraian Teori

### 2.2.1 *Turnover Intention*

Menurut (Mahsyar, J. H., 2023), mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Haholongan, 2018).

Menurut Mobley yang dikutip oleh (Kamis et al., 2021), mengatakan bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan yang sama atau perusahaan yang lain dan keinginan untuk mencari profesi yang baru.

Menurut (Khomariah, 2020), salah satu fenomena yang berkaitan dengan karyawan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau fenomena pegawai mengundurkan diri suatu perusahaan adalah fakta nyata dari keinginan berpindah perusahaan. Hal tersebut menjadi permasalahan serius bagi perusahaan, apalagi jika

yang mengundurkan diri merupakan orang yang spesial bakat, keterampilan, atau memegang posisi penting. Tinggi intensi *turnover* mempunyai berbagai akibat negatif bagi suatu perusahaan, antara lain lebih mengeluarkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru, sehingga terjadi penurunan jumlah pegawai yang terampil, dan berkurangnya stabilitas dan konsistensi layanan disediakan oleh perusahaan (Pranata & Utama, 2019).

Sedangkan, menurut Mobley yang dikutip oleh (Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., 2021), menyatakan bahwa *turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah perputaran keluar-masuknya karyawan dari sebuah perusahaan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

### 2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley yang dikutip oleh (Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., 2021), menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

#### 1) Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

#### 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliput lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

#### 3) Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

#### 4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

##### 2.2.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley yang dikutip oleh (Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., 2021), menyatakan bahwa tinggi rendahnya turnover intention akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

###### 1) Beban kerja

Jika turnover intention karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

###### 2) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

###### 3) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover intention

tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6) Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

#### 2.2.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley yang dikutip oleh (Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., 2021), indikator pengukuran turnover terdiri atas:

1) Pikiran untuk berhenti (*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 berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

## 2) 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.

## 3) 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.

### 2.2.2 Beban Kerja

#### 2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Muslim, 2021), beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berdampak pada fisik tapi bisa juga berdampak pada psikis.

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan (Kristin et al., 2022).

Sedangkan, menurut Koesomowidjojo yang dikutip oleh (Kristin et al., 2022), beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisi beban kerja, juga mencegah

adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beban kerja adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan suatu beban bagi orang tersebut yang dapat berupa beban mental maupun beban fisik. Beban kerja menurut Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 merupakan sebuah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.

Menurut Kasmir yang dikutip oleh (Mahsyar, J. H., 2023), mendefinisikan beban kerja (*workload*) sebagai perbandingan keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap keseluruhan waktu standar. Dan pendapat lain mengenai beban kerja, menurut Qureshi yang dikutip oleh (Syauqi et al., 2020), beban kerja merupakan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah segala pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

#### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Muslim, 2021), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

## 1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- 1) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.
- 2) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.
- 4) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

- 1) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan

yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.

- 2) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

#### 2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo yang dikutip oleh (Muslim, 2021), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

##### 1. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

##### 2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

### 3. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahai pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

#### 2.2.3 Lingkungan Kerja

##### 2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Aditya et al., 2021), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh (Syauqi et al., 2020). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, fasilitas yang mendukung dan sebagainya.

Menurut Enny W yang dikutip oleh (Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Mahsyar, J. H., 2023), lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di manaseseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebagai suatu tempat di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja di mana karyawan hidup dan bekerja secara bersama, berlangsung terus-menerus, dan menghasilkan tindakan yang efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

#### 2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Fatimah & Hadi, 2021), menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan Nitisemito yang dikutip oleh

(Fatimah & Hadi, 2021), mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Fatimah & Hadi, 2021), membagi lingkungan kerja fisik ke dalam dua kategori, sebagai berikut:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
  - 2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Fatimah & Hadi, 2021), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

dengan bawahan sesama rekan kerja kerja. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah penting dari lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Apabila hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, hal tersebut akan mendorong semangat kerja karyawan meningkat.

#### 2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Faturrahman et al., 2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diantaranya yaitu:

##### 1. Faktor-Faktor Pendukung Lingkungan Kerja

###### a) Penerangan/cahaya yang baik ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Sehingga pekerjaan akan lambat, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

###### b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembapan yang baik di tempat kerja

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama anatar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d) Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Tidak ada kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini samapi ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam konsentrasi bekerja dan timbul kelelahan serta timbulnya penyakit.

g) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

h) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Penghambat Lingkungan Kerja

a) Bau-bauan yang tidak enak ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “Air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

b) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

c) Dekorasi yang burukdi tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

d) Musik yang bising di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat, membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman atau satpam.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan begitu saja. Terkadang perusahaan hanya memperhatikan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan jauh lebih baik apabila keduanya dapat diwujudkan dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu memberikan kepuasan kerja pada

karyawan. Pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Mahsyar, J. H., 2023), menyatakan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

##### 1) Pencahayaan

Penerangan adalah sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

##### 2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang kurang nyaman bagi pegawai.

##### 3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas kerja.

##### 4) Dekorasi

Dekorasi berhubungan dengan tata warna ruang yang baik. Dengan demikian, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk aktifitas kerja.

5) Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan lainnya.

6) Keamanan dan kebersihan

Kondisi dimana pegawai merasa aman, tenang dan nyaman dalam melakukan aktifitas kerja.

7) Hubungan karyawan

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankannya.

## 2.3 Kerangka Berpikir

### 2.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan adalah beban kerja. Terdapat beberapa pendapat menurut penelitian terdahulu mengenai beban kerja. Menurut (Christiandi & Hermawan, 2019), beban kerja tinggi yang dirasakan karyawan pada sebuah perusahaan disebabkan oleh pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga menambah waktu kerja. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat (Kristin et al., 2022), yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi yang dirasakan oleh pegawai berupa target yang harus dicapai serta waktu kerja yang tidak sesuai. Menurut (Wibowo et al., 2022), menyatakan bahwa karyawan merasa beban kerja yang tinggi dikarenakan target produksi tinggi. Sedangkan,

menurut (Mahsyar, J. H., 2023), yang menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan cenderung pada target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan yang kurang diperhatikan dalam segi sarana dan prasarana kerja.

Menurut (Kusdyah et al., 2021), mengatakan bahwa beban kerja yang menumpuk membuat karyawan pada perusahaan merasa tertekan, adanya pelimpahan tugas dari karyawan yang sudah *resign*, mengerjakan pekerjaan diluar jobdesk, berakibat pada karyawan lain yang melakukan *resign*. *Deadline* kerjaan yang diberikan pihak atasan tidak terselesaikan hingga masih menunda. Sehingga, menurut (Kuncoro, 2022), berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk segera pindah atau *turnover intention* ke perusahaan lain.

Dari beberapa uraian pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

### 2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut (Wibowo et al., 2022), mengatakan bahwa selain beban kerja terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh negatif terhadap tingkat *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja. Ada beberapa pendapat menurut peneliti terdahulu mengenai lingkungan kerja. Menurut (Gani et al., 2022), lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung fasilitasnya akan menyebabkan karyawan jenuh untuk berlama-lama diperusahaan bahkan melakukan *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat (Haholongan, 2018), menemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk karyawan

dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan adanya komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan membuat tingkat *turnover tinggi*. Sedangkan, menurut (Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut disebabkan karena adanya hubungan yang renggang antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan yang diakibatkan oleh adanya beda pendapat. Tidak adanya karyawan petugas kebersihan sehingga setiap hari karyawan membersihkan sendiri tempat kerja, fasilitas yang kurang memadai, suhu ruangan panas, terdapat ruang kerja yang mengalami kebocoran sehingga menganggu aktivitas kerja. Serta peralatan kerja yang kurang lengkap.

Dari beberapa uraian pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

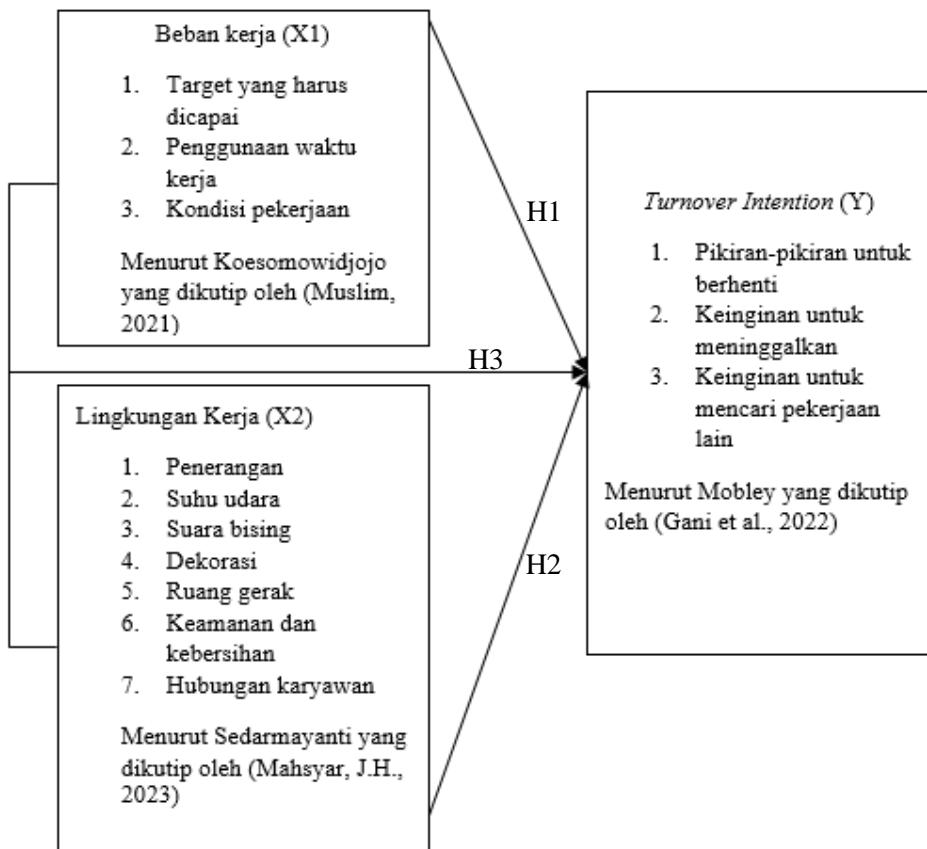
### 2.3.3 Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

*Turnover Intention* merupakan salah satu fenomena yang sering ditemui pada sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang memberikan pengaruh positif dan menyebabkan tingginya angka *turnover intention* yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Ada beberapa pendapat menurut peneliti terdahulu mengenai beban kerja dan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut (Kristin et al., 2022), menyatakan bahwa beban kerja dengan target tinggi, waktu kerja yang tidak sesuai, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Aditya et al., 2021), menyatakan bahwa

beban kerja tinggi yang dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan, jam kerja yang terlalu lama, penjualan produk sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam deadline. Serta, lingkungan kerja yang kurang memadai seperti tidak adanya fasilitas untuk tempat penyimpanan barang sehingga barang tidak tertata dengan rapi, adanya barang yang sudah kadaluwarsa tidak dibuang dengan semestinya melainkan dibuang di sembarang tempat yang mengakibatkan bau tidak sedap pada ruangan, fasilitas kerja yang kurang baik. Hal tersebut menjadi penyebab karyawan melakukan *turnover intention*.

Sedangkan menurut (Mahsyar, J. H., 2023), mengatakan bahwa *turnover intention* disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan oleh karyawan cenderung pada target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan yang dimana masih kurang diperhatikannya sarana dan prasarana kerja yang dibutukan oleh karyawan dalam mengoptimalkan hasil pekerjaan. Serta, lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut sehingga membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja.

Dari uraian pendapat diatas, maka dapat disimpulkan adanya dugaan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan.



**Gambar II-1 Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) yang dikutip oleh (Mahsyar, J. H., 2023), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban semestara terhadap rumusan masalah dan didasarkan dengan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H3 : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Johar Kuswahyudi et al., 2022) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi permasalahan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis deskriptif memiliki fungsi sebagai alat untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti melalui data populasi atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara generalisasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif 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. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini. Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena yang ada. Penelitian deskriptif

kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja *terhadap turnover intention*.

### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Johar Kuswahyudi et al., 2022), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a) Variabel Dependental

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen berada pada sumbu Y. Dalam penelitian ini, variabel dependen atau variabel terikat adalah *Turnover Intention*.

b) Variabel Independental

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen berada pada sumbu X. Dalam penelitian ini, variabel independen atau variabel bebas adalah beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-

indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III-1 Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Beban kerja (X1)	Menurut (Muslim, 2021), menyatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	Target yang harus dicapai	1-2
		Penggunaan waktu kerja	3-4
		Kondisi pekerjaan	5-6
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti yang dikutip	Penerangan	1-2
		Suhu udara	3-4
		Suara bising	5

	<p>oleh (Mahsyar, J. H., 2023), lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p>	<p>Dekorasi Ruang gerak Keamanan dan kebersihan Hubungan karyawan</p>	<p>6 7 8-10 11-12</p>
<p><i>Turnover intention (Y)</i></p>	<p>Menurut Mobley yang dikutip</p>	<p>Pikiran untuk berhenti</p>	<p>1-2</p>

	(Muviana, 2022), mengatakan bahwa <i>turnover intention</i> adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain.	( <i>Thinking of Quitting</i> ) Niat untuk keluar ( <i>Intention to Quit</i> ) Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> )	
			3-4 5-6

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a) Populasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Johar Kuswahyudi et al., 2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek yaitu karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia yang berjumlah 48 karyawan.

**Tabel III-2**  
**Sumber Daya Manusia CV Soebi Agrikultura Indonesia**

No	Jabatan	Jumlah
1	Bagian kantor	6
2	Bagian Operasional	42
	Total	48

Sumber: CV Soebi Agrikultura Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel III-2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia berjumlah 48 orang, sehingga dari jumlah tersebut maka akan dijadikan populasi dalam penelitian ini.

### b) Sampel

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Muslim, 2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia sebanyak 48 karyawan.

### 3.4 Waktu dan Tempat

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dilakukan di perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia yang berlokasi di Jalan Nyalindung Nomor 9, Cikole, Lembang, Kabupaten Bandung

Barat, Jawa Barat. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2023 – Januari 2024.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1) Observasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Paparang et al., 2020), observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Observasi diartikan sebagai pengamatan pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Observasi yang dilakukan pada CV Soebi Agrikultura Indonesia yaitu dengan cara pengamatan langsung terhadap lingkungan kerja dan situasi kerja yang terjadi.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Paparang et al., 2020), wawancara merupakan bagian dari teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur dimana pewawancara tidak mengajukan pertanyaan yang

telah disusun secara sistematis. Peneliti memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

### 3) Kuesioner

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Paparang et al., 2020), kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini, menggunakan kuesioner tertutup. Dimana, setiap responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan pada kolom yang sesuai. Dalam menyusun angket penelitian ini, skala yang digunakan yaitu skala likert. Skala likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel III-3 Tingkat Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel III-3 dapat disimpulkan bahwa skala *likert* terdapat tingkat pengukuran, yaitu titik 1 sampai 5 yang artinya tingkat pengukuran

setiap item pernyataan di kuesioner. Jawaban responden pada tiap item kuesioner mempunyai nilai nilai untuk titik 5 dikatakan nilai sangat setuju dan nilai 1 dikatakan nilai sangat tidak setuju.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis data yaitu data kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS. Terdapat beberapa tahap analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Johar Kuswahyudi et al., 2022), menyatakan bahwa validitas menunjukkan derajad ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Dalam mengukur uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor setiap variabel. Pada uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Kriteria pengujian terdiri atas jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut dikatakan valid. Sedangkan, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Johar Kuswahyudi et al., 2022), menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Kriteria nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel;
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel;
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel;
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 – 0,80 dikategorikan reliabel;
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel;

### 3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap satu variabel terkait yaitu *turnover intention* (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Sugiyono yang

dikutip oleh (Johar Kuswahyudi et al., 2022), berkaitan dengan hal tersebut memberikan model hubungan yang disusun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Diketahui :

$Y$  = Turnover intention

$a$  = Bilangan konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ )

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

$\beta_n$  = Koefisien regresi/slope untuk  $X_n$

$X_n$  = Variabel bebas  $X_n$

$\varepsilon$  = nilai residu

### 3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menjelaskan proposisi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali yang dikutip oleh (Purwati & Maricy, 2019).

Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$K_d$  = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien kolerasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- Jika  $K_d$  mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika  $K_d$  mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### 3.6.5 Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Purwati & Maricy, 2019), uji t bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) sebesar  $n - k$ , dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Jika  $t_{Tabel} > t_{Hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 0,05$
- Jika  $t_{Tabel} < t_{Hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 0,05$

### 3.6.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel-variabel independen yang ada pada model regresi digunakan analisis uji-F (ANOVA). Menurut (Ghozali yang dikutip oleh (Purwati & Maricy, 2019), uji F di lakukan dengan membandingkan signifikansi  $F_{\text{Hitung}}$  dengan  $F_{\text{Tabel}}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a)  $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 0,05$
- b)  $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* karyawan di CV Soebi Agrikultura Indonesia. Responden yang digunakan adalah populasi seluruh karyawan sebanyak 48 orang. Para responden yang telah melakukan pengisian koesioner, kemudian selanjutnya akan diidentifikasi berdasarkan identitas, jenis kelamin, usia dan pendidikan. Identifikasi bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden. Berikut merupakan kategori responden pada CV Soebi Agrikultura Indonesia.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV- 1**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	27	56.02	56.02	56.02
	L	21	43.08	43.08	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukkan bahwa pada CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (43,8%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (56,2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki karakteristik jenis responden yaitu laki-laki dan perempuan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV- 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	34	70.08	70.08	70.08
	26-35	13	27.01	27.01	97.09
	36-45	1	02.01	02.01	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel IV-2 menunjukkan bahwa pada CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki karyawan dengan usia yang beragam. Usia 18-25 tahun sebanyak 34 orang (70,08%), dan untuk usia 26-35 tahun sebanyak 13 orang (27,01%), serta untuk usia 36-45 tahun sebanyak 1 orang (02,01%). Dapat disimpulkan bahwa turnover intention karyawan didominasi oleh responden dengan usia muda yaitu sekitar 18 – 25 tahun. Menurut Maier yang dikutip oleh (Prawitasari, 2016) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. tersebut disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan lain dan ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Selain itu, karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Sedangkan, pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas dan energi yang menurun, tidak mau repot akan memulai pekerjaan baru.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV- 3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	52.01	52.01	52.01
	Diploma	16	33.03	33.03	85.04
	Sarjana	7	14.06	14.06	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel IV-3 menunjukkan bahwa pada CV Soebi Agrikultura Indonesia memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/K Sederajat sebanyak 25 orang (52,01%). Responden dengan tingkat pendidikan Diploma 3 dengan jumlah sebanyak 16 orang (33,03%). Serta, responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 7 orang (14,06%).

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Selanjutnya setelah melakukan penyebaran kuesioner dan data terkumpul. Dilakukan analisi deskripsi yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana jawaban dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel. Dimana dari jumlah 48 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1 – 5 terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*. Tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval kelas, rata-rata tertinggi

dengan bobot ke-5 dan rata-rata terendah dengan bobot ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel IV- 4**

**Skala Interval Kelas**

Rata-rata skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

(Sugiyono 2010)

Adapun rata-rata pertimbangan dari beban kerja, lingkungan kerja dan turnover intention dari 48 orang adalah sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Variabel

a. Variabel Beban Kerja (X1)

**Tabel IV- 5**

**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Beban Kerja**

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
P1				41	7	48	199	4,15	Baik
P2			5	41	2	48	189	3,94	Baik
P3			6	39	3	48	189	3,94	Baik
P4				43	5	48	197	4,10	Baik

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
P5			33	15		48	159	3,31	Cukup
P6			36	12		48	156	3,25	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi dapat diketahui sebesar 4,15 yang berarti baik terdapat pada pernyataan “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus tetap memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya. Namun, nilai terendah dari frekuensi yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan atas beban kerja (X1) yaitu sebesar 3,25 yang berarti cukup yang terdapat pada pernyataan “Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja sebagai penunjang pekerjaan agar dapat membantu meningkatkan semangat dari setiap karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel IV- 6**

**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja**

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
1			46	2		48	146	3,04	Cukup
2			15	33		48	177	3,69	Baik
3			38	10		48	154	3,21	Cukup

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
4		34	14			48	110	2,29	Cukup
5			21	27		48	171	3,56	Baik
6		43	5			48	101	2,10	Tidak baik
7			31	17		48	161	3,35	Baik
8			31	17		48	161	3,35	Cukup
9			36	12		48	156	3,25	Cukup
10		44	4			48	100	2,08	Tidak baik
11		6	42			48	138	2,88	Tidak baik
12		38	10			48	106	2,21	Tidak baik

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi dapat diketahui bahwa nilai terendah dari frekuensi yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan atas lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 2,08 yang berarti tidak baik yang terdapat pada pernyataan “Tidak ada bau yang tidak sedap pada sekitar lingkungan perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan limbah yang dihasilkan oleh perusahaan agar tidak

memberikan dampak ketidaknyamanan karyawan atas lingkungan perusahaan tersebut.

c. Variabel *Turnover Intention* (Y)

**Tabel IV- 7**

**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban *Turnover Intention***

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
1			10	38		48	182	3,79	Baik
2			6	42		48	186	3,88	Baik
3				44	4	48	196	4,08	Baik
4		11	27	10		48	143	2,98	Cukup
5					37	11	48	203	Sangat baik
6					42	6	48	198	4,13

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi yaitu sebesar 4,23 yang berarti sangat baik, terdapat pada pernyataan “Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain”. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan pada perusahaan berniat meninggalkan pekerjaannya dan menginginkan pekerjaan lain yang lebih baik. Namun, nilai terendah yaitu sebesar 2,98 yang berarti cukup terdapat pada pernyataan “Saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

#### 4.2.2 Uji Validitas

Pada penelitian penulis mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 48 orang, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05). Maka  $df = 48 - 2 = 46$ , rtable yang diperoleh adalah 0,284. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer program SPSS, hasil rhitung setiap variabel adalah sebagai berikut:

- a) Uji Validitas Beban Kerja (X1)

**Tabel IV- 8**

**Uji Validitas X1**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
P1	0,669	0,284	Valid & Signifikan
P2	0,549	0,284	Valid & Signifikan
P3	0,579	0,284	Valid & Signifikan
P4	0,520	0,284	Valid & Signifikan
P5	0,702	0,284	Valid & Signifikan
P6	0,785	0,284	Valid & Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan atas kuesioner tentang beban kerja secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal tersebut dikarenakan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel 0,284. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel IV- 9**

**Uji Validitas X2**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
P1	0,292	0,284	Valid & Signifikan
P2	0,362	0,284	Valid & Signifikan
P3	0,304	0,284	Valid & Signifikan
P4	0,668	0,284	Valid & Signifikan
P5	0,325	0,284	Valid & Signifikan
P6	0,392	0,284	Valid & Signifikan
P7	0,675	0,284	Valid & Signifikan
P8	0,542	0,284	Valid & Signifikan
P9	0,420	0,284	Valid & Signifikan
P10	0,308	0,284	Valid & Signifikan
P11	0,458	0,284	Valid & Signifikan
P12	0,434	0,284	Valid & Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 12 pernyataan atas kuesioner tentang lingkungan kerja secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal tersebut dikarenakan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel 0,284. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

c) Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

**Tabel IV- 10**

**Uji Validitas *Turnover Intention***

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
P1	0,669	0,284	Valid & Signifikan
P2	0,549	0,284	Valid & Signifikan
P3	0,579	0,284	Valid & Signifikan
P4	0,520	0,284	Valid & Signifikan
P5	0,702	0,284	Valid & Signifikan
P6	0,785	0,284	Valid & Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan atas kuesioner tentang *turnover intention* secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal tersebut dikarenakan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel 0,284. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan reliable, apabila nilai Cronbach Alpha > rtabel maka instrumen itu dapat dikatakan reliable.

**Tabel IV- 11**

**Interval Kriteria Variabel**

No	Interval	Kriteria
1	1,000 – 0,800	Sangat Tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi

No	Interval	Kriteria
3	0,599 – 0,400	Sedang
4	0,399 – 0,200	Rendah
5	0,199 – 0,00	Sangat Rendah

Mengacu pada tabel diatas, dimana bahan pengambilan keputusam uji reliabilitas dalam penelitian ini. Selanjutnya, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 24. Hasil pengujian reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV- 12**

**Hasil Pengujian Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Beban kerja	0,706	Tinggi
Lingkungan kerja	0,718	Tinggi
Turnover intention	0,603	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk beban kerja (X1) adalah 0,706, lingkungan kerja (X2) adalah 0,718 dan *turnover intention* (Y) adalah 0,603. Dari hasil ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa X1  $0,706 > 0,05$ , maka instrumen beban kerja dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi. X2  $0,718 > 0,05$ , maka instrumen lingkungan kerja dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi. Y  $0,603 > 0,05$ , maka instrumen *turnover*

*intention* dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pada hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* memiliki kriteria tinggi, hal tersebut berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini dapat dipercaya.

#### 4.2.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV- 13**

**Uji Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	7,352	2,498		2,943	0,005
	0,410	0,118	0,449	3,461	0,001
	-0,831	0,229	-0,646	-3,635	0,001

- a. Dependent Variabel: Turnover intention  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:  $Y = 7,352 + 0,410 + (-0,831)$ . Kemudian interpretasi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah sebesar 7,352 yang berarti jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai  $< 0$ , maka nilai *turnover intention* adalah 7,352.
- 2) Nilai koefisien variabel beban kerja (X1) adalah sebesar 0,410 artinya jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan sebesar 0,410. Koefisien regresi bernilai positif, artinya hubungan positif antara beban kerja dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja meningkat, maka *turnover intention* pun akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar -0,831 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar -0,831. Koefisien regresi bernilai negatif, artinya hubungan negatif antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang kondusif dan kurang diperhatikan, maka *turnover intention* pada karyawan akan meningkat.

#### 4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y). Hasil output menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV- 14**  
**Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.643	1.085

a. Predictora: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja  
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi koefisien determinasi menggunakan SPSS 24, diperoleh output nilai R square sebesar 0,658. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$KD = 0,811^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,658 \times 100\%$$

$$KD = 65,8\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.6 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y). Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah.

**Tabel IV- 15****Hasil Uji T****Coefficients<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	7,352	2,498		2,943
	X1	0,410	0,118	0,449	3,461
	X2	-0,831	0,229	-0,646	-3,635

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

$$T_{tabel} = df = n - k = (df = - -) ==>$$

1. Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai yang diperoleh untuk nilai t-hitung variabel beban kerja (X1) sebesar 3,461 sedangkan nilai t-tabel dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } t = [a; (df = n - k)]$$

Diketahui

$$n = 48 ; k = 3 ; a = 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$t = [5\% ; (df = 48 - 3)] ; t = (0,05; 45) ; t = 2,01410$$

Artinya, t hitung  $3,461 > 2,014$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai yang diperoleh untuk nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar -3,635. Artinya, t-hitung -3,635 < 2,014 serta diperoleh nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 4.2.7 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention* (Y), serta untuk menguji signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV- 16**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,644	2	23,822	24,351	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44,022	45	0,978		
	Total	91,667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil output diatas, pengujian hipotesis uji f diketahui memiliki nilai signifikan untuk pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan

kerja (X2) terhadap *turnover intention* secara simultan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $24,351 > F_{tabel} 3,20$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

#### **4.3 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tingkat *turnover intention* pada CV Soebi Agrikultura Indonesia dipengaruhi oleh adanya beban kerja tinggi yang dirasakan karyawan. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin beban kerja tinggi yang dirasakan oleh karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia, semakin besar pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena ada target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi yang diberikan kepada karyawan. Mengejar target terhadap permintaan produk yang tinggi dan pengiriman terhadap produk tidak menentu yang disesuaikan dengan permintaan pengiriman menyebabkan karyawan bekerja untuk menyelesaikan tugasnya melebihi batas waktu tertentu. (Kristin et al., 2022) menyatakan bahwa beban kerja tinggi yang dirasakan oleh pegawai berupa target yang harus dicapai serta waktu kerja yang tidak sesuai. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Wibowo et al., 2022), menyatakan bahwa karyawan merasa beban kerja yang tinggi dikarenakan target produksi tinggi. Sedangkan, menurut (Mahsyar, J. H., 2023), yang

menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan cenderung pada target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan yang kurang diperhatikan dalam segi sarana dan prasarana kerja. beban kerja terjadi pada suatu perusahaan dikarenakan target. Temuan penelitian ini diperkuat oleh pendapat (Margareta & Riana, 2020), strategi perusahaan dalam mengatasi masalah sumber daya manusia untuk lebih memperhatikan indikator-indikator beban kerja. Terutama yang harus diperhatikan yaitu kelelahan saat bekerja, dengan cara perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawan agar sesuai dengan beban pekerjaan yang ada dan pembagian beban kerja secara adil. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para pengambil keputusan dalam menekan tingkat *turnover* karyawan dengan cara menurunkan *turnover intention* karyawan.

Hal tersebut memberikan bukti secara nyata bahwa mengenai beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan CV Soebi Agrikultura Indonesia, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Sebaliknya, jika lingkungan kerja nyaman dapat mengurangi angka tingkat *turnover intention* yang terjadi pada CV Soebi Agrikultura Indonesia. Lingkungan kerja pada CV Soebi Agrikultura

Indonesia dikatakan belum memuaskan para karyawan, hal ini disebabkan karena masih banyak penilaian yang kurang memuaskan mengenai lingkungan kerja perusahaan. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang kurang diperhatikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja fisik yang terjadi disebabkan karena adanya bau yang tidak sedap pada sekitar lingkungan perusahaan. Adapun lingkungan kerja non fisik yang terjadi karena miss komunikasi sehingga hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis. Hal ini didukung oleh pendapat (Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut disebabkan karena adanya hubungan yang renggang antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja fisik yang kurang diperhatikan dalam hal kebersihannya, fasilitas yang kurang memadai, sehingga menganggu aktivitas kerja. Serta peralatan kerja yang kurang lengkap. Temuan ini perkuat oleh (Paparang et al., 2020), menyatakan bahwa strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi berkaitan dengan lingkangan kerja yaitu dengan memperhatikan kembali sarana dan prasana yang ada di lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, dan melakukan briefing pagi ataupun meeting koordinasi untuk meminimalisir miss komunikasi yang terjadi, serta meningkatkan hubungan antar rekan kerja agar dapat bekerjasama dengan baik, sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hal ini memberikan bukti nyata bahwa lingkungan yang kurang memuaskan dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia.

### 3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *turnover intention* pada CV Soebi Agrikultura Indonesia dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang disebabkan karena target kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Beban kerja yang tinggi dirasakan oleh karyawan cenderung disebabkan target tinggi dengan kondisi desakan waktu. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang kurang diperhatikan sehingga tidak kondusif dapat mengganggu aktivitas pekerjaan karyawan. Menurut (Kristin et al., 2022), menyatakan bahwa beban kerja dengan target tinggi, waktu kerja yang tidak sesuai, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja sehingga *turnover intention* tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat lebih memperhatikan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan serta menciptakan lingkungan kerja kondusif sehingga dapat memberikan peningkatan dukungan dan pengembangan kepada karyawan. Temuan dalam penelitian ini diperkuat oleh (Kheng et al., 2024), yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menerapkan menerapkan manajemen beban atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan dengan didukung oleh peningkatan dalam hal sarana dan

prasarana kerja yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan hasil pekerjaan para karyawan, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention CV Soebi Agrikultura Indonesia maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang terjadi pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia disebabkan karena tingginya target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi dengan desakan waktu yang menyebabkan karyawan berniat untuk melakukan *turnover intention*.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang kurang diperhatikan. Lingkungan kerja fisik yang terjadi disebabkan karena adanya bau yang tidak sedap pada sekitar lingkungan perusahaan. Adapun lingkungan kerja non fisik yang terjadi karena miss komunikasi sehingga hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis.
3. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Beban kerja dan lingkungan kerja yang terjadi pada perusahaan CV Soebi Agrikultura Indonesia

disebabkan karena target kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang memuaskan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilakukan sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

1. Menurut (Kheng et al., 2024) Beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada tingkat turnover yang tinggi, dan sebaliknya. Untuk mengurangi turnover yang disebabkan oleh beban kerja, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan manajemen beban kerja, memberikan peluang pengembangan karir, meningkatkan komunikasi, memberikan dukungan manajerial, dan memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan. Program kesejahteraan karyawan dan strategi retensi juga dapat membantu mengatasi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.
2. (Kheng et al., 2024) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja pada sebuah perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu produktivitas karyawan

dalam hal menjaga komunikasi, keamanan dan kebersihan, serta fasilitas kerja yang memadai.

#### 5.2.2 Bagi Akademis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

Hasil analisis koefisien determinasi, pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa persentase sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini yang mungkin memberikan pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian berikutnya hendak perlu melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, misalnya kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja dilihat dari jawaban responden terhadap pernyataan yang dinilai karyawan kurang merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang didapatkan. Selain itu, peneliti juga dapat mengembangkan metode penelitian dan lokasi penelitian dilakukan dibeberapa jenis perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. <https://journal.stieken.ac.id/>
- BPBD Kabupaten Bandung. (2019). *Data Bencana Banjir Kabupaten Bandung*.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 3 (2022), 005(8 (27))*, 104–110.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/>
- Faturrahman, F., Parminto, A., & Irwansyah, I. (2020). Analysis of the Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment Turnover Intention. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, <https://doi.org/>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*,. <https://doi.org/>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS*

- REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.* <https://doi.org/>
- Indonesia, M. T. K. T. R. I. (2004). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Upah Kerja Lembur. *Kemenakertrans*,
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://jptam.org/>
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2002). Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran Dan Industri Menteri Kesehatan Republik Indonesia. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. <https://satudata.dinkes.riau.go.id>
- Kheng, B. K., Alexander, D., Wijaya, R., Studi, P., Manajemen, S., Katolik, U., & Charitas, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z di Palembang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres

- Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Kuncoro, dan S. (2022). (2022). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI YOGYAKARTA*. 20(1), 105–123.
- Kusdyah, I., Hermawati, E., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Mahsyar, J. H., dkk (2023). (2023). *Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I.* (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntans.* 6681(6), 594–608. [www.jpnn.com](http://www.jpnn.com)
- Margareta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020>
- Muslim, M. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA*. 24(3), 462–472.
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-

- Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10(No. 2), 394–407.
- Paparang, J. A., I Ketut Sutapa, & Astawa, I. P. A. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research of Management*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i1.30>
- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia *ABSTRAK* Semakin kompetitifnya persaingan bisnis diantara perusahaan di era globalisasi . 8(1), 7486–7518.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Suprianto, J., Joesyiana, K., & Bunda, S. P. (2023). *The Influence of Workload and Job Stress on Turnover Intention of PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru Employees* Joko Suprianto, 2 Kiki Joesyiana STIE Persada Bunda, Pekanbaru, Indonesia. 1(2), 56–64.

- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 284–288. <https://karyailmiah.unisba.ac.id>
- Usadha, I Dewa Nyoman, et. al., (2021). (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT DIORAMA JASA UTAMA DENPASAR. *Analisis Pengetahuan Keuangan, Kepribadian Dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan*, 11(1), 192–201. <https://journals.ekb.eg/>
- Wibowo, T. S., Cakranegara, P. A., Putra, I. G. N. A. D., Saputra, E. K., & Amalia, M. M. (2022). Analysis of the Influence of Workload and Work Environment on Employee Turnover at PT. XYZ. *Quantitative Economics and Management Studies*, <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1173>

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Izin Observasi



#### **CV. SOEBI AGRIKULTURA INDONESIA**

Jalan Nyalindung, Cikole, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia, 40391

Telp: +628-226-227-2525

Email: soebimedia@gmail.com / soebifinance@gmail.com

Bandung, 08 Desember 2023

Nomor : B.17/Staff.Adm/SAI/I/2023

Lampiran : \*

Perihal : **Balasan Surat Permohonan Izin Observasi lapangan ( Skripsi )**

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Cirebon

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Observasi dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, bersama dengan ini kami bersedia memberi kesempatan Observasi kepada 1 orang mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon terhitung mulai November 2023-januari 2024.

Berikut ini adalah nama – nama mahasiswa yang akan melaksanakan observasi di CV. Soebi Agrikultura Indonesia.

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Karmelia Agustin	221111012	Manajemen

Dengan surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapan terima kasih.

Hormat Kami,



( CV. Soebi Agrikultura Indonesia )

## **Lampiran 2 Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Kepada Yth, Bapak/Ibu  
Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Karmelia Agustin mahasiswi program strata satu (S1) dari Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC), Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE).

Sehubung dengan hal tersebut, saya mengharapkan ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Adapun penelitian yang saya ajukan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention CV. Soebi Agrikultura Indonesia”.

Terkait informasi yang diperoleh dari hasil kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan riset penelitian, sehingga saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika. Diharapkan responden perlu membaca pernyataan secara hati-hati, tidak ada jawaban benar atau salah dalam pilihan jawaban, responden hanya perlu menceklis jawaban yang telah tersedia.

Demikian permohonan saya, atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapakan terima kasih.

Hormat Saya,

Karmelia Agustin

**Lampiran 3 Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket.
		STS	TS	RR	S	SS			
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi								
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan								
3	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak.								
4	Saya melalukan tugas dengan desakan waktu								
5	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi								
6	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan								

Sumber: (Johar Kuswahyudi et al., 2022)

## Lampiran 4 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket.
		STS	TS	RR	S	SS			
	petugas keamanan di lingkungan kerja yang siap setiap saat menjaga keamanan								
9	Bangunan tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan								
10	Tidak ada bau yang tidak sedap pada sekitar lingkungan perusahaan								
11	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja terjalin harmonis								
12	Lingkungan kerja tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja								

Sumber: Luthfiannisa (2022)

**Lampiran 5 Pernyataan Variabel *Turnover Intention (Y)***

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket.
		STS	TS	RR	S	SS			
1	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya								
2	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya								
3	Saya berniat keluar dari perusahaan setelah mendapatkan tawaran pekerjaan lain								
4	Saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat								
5	Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain								
6	Saya ingin mendapatkan karir yang lebih baik di perusahaan lain								

Sumber: (Johar Kuswahyudi et al., 2022)