

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BAGIAN PRODUKSI PT. TRIPACIFIC ELECTRINDO

Maharrani Syifa Fauzia¹, Seleman Hardi Yahawi²
Universitas Muhammadiyah Tangerang^{1,2}
cipaul2709@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada bagian produksi PT. Tripacific Electrindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sample berjumlah 76 responden. Sampel ditentukan dengan menggunakan Teknik random sampling di hitung menggunakan rumus *slovin*. Pengambilan data menggunakan metode menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Tripacific Electrindo. Analisis data menggunakan Software SPSS versi 27. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung $22.186 >$ dari t tabel 1.993 dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung $-1.343 < 1.993$ dan nilai signifikan $0.183 > 0.05$. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan F hitung $254.683 >$ F tabel 3.12 . Hasil uji determinasi, diperoleh sebesar $87,5\%$ dengan demikian kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar $87,5\%$ sementara $12,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work environment on turnover intention in the production department of PT. Tripacific Electrindo. This research uses a quantitative method. The sample consists of 76 respondents, selected using random sampling technique and calculated using Slovin's formula. Data collection was done by distributing questionnaires to employees of PT. Tripacific Electrindo. Data analysis was performed using SPSS version 27. The results of this study show that workload has a positive and significant effect on turnover intention, with a t -value of $22.186 >$ t -table value of 1.993 and a significant value of $0.001 < 0.05$. The work environment has a negative and significant effect on turnover intention, with a t -value of $-1.343 < 1.993$ and a significant value of $0.183 > 0.05$. Simultaneously, workload and work environment have a positive and significant effect on turnover intention, as shown by an F -value of $254.683 >$ F -table value of 3.12 . The coefficient of determination test shows a value of 87.5% , meaning that the contribution of the effect of workload and work environment on turnover intention is 87.5% , while 12.5% is influenced by other variables outside of the variables studied in this research.

Keywords: *Workload, Work Environment, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi krusial sebagai aset paling berharga dalam sebuah organisasi, sekaligus menjadi faktor penentu utama dalam pengelolaan perusahaan. Keberadaan SDM yang kompeten dan efektif sangat vital untuk menciptakan kinerja yang optimal di dalam perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, menurut Malayu S. P. Hasibuan (2020:11), menyatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Karyawan merupakan

aset utama perusahaan, tidak jarang perusahaan harus mengeluarkan biaya ekstra untuk melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Tujuannya adalah untuk mencari karyawan yang profesional dan berkualitas. Jika terjadi keluar-masuk (*turnover intention*) karyawan mungkin adalah hal yang biasa bagi perusahaan. Tetapi jika karyawan yang *turnover intention* jumlahnya sangat banyak, tentu menjadi masalah dan bisa saja perusahaan mengalami kerugian besar. Oleh karena itu perusahaan perlu memprioritaskan upaya memotivasi, melatih, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan agar tidak berdampak pada *turnover intention* karyawan.

Turnover intention merujuk pada kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela atas keputusan pribadi. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban yang dirasakan oleh karyawan, beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak yang tidak baik pada karyawan, karyawan akan merasa kelelahan baik secara fisik atau mental seperti sakit kepala, mudah marah karena perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja lebih cepat mencapai target dan karyawan harus melakukan *double job*. Lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi pemicu meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pada dasarnya, lingkungan kerja merupakan elemen krusial yang memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, selama mereka bekerja.

KAJIAN TEORI

Manajemen berasal dari Bahasa Prancis Kuno yaitu *management*, yang artinya seni melaksanakan dan mengatur. Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:2) menyatakan bahwa manajemen merupakan gabungan antara ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:11), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Definisi ini menekankan pentingnya harmonisasi antara kepentingan organisasi, pekerja, dan lingkungan sosial. *Turnover intention* mencerminkan tingkat atau intensitas keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Banyak alasan yang dapat memicu munculnya keinginan ini.

Menurut Ardan dan Jaelani (2021:3), *turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan keputusan pribadi. Adapun indikator *turnover intention* menurut Mobley yang dikutip oleh Ardan dan Jaelani (2021:6) yaitu:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang diberikan, beban kerja tersebut tidak akan terasa berat. Namun, jika karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut, tugas-tugas itu akan berubah menjadi beban yang memberatkan. Menurut Fransiska dan Tupti (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah proses atau aktivitas yang berlebihan dan dapat menimbulkan tekanan pada individu. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, terutama ketika tuntutan keterampilan, kecepatan, dan volume pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Adapun indikator beban kerja menurut Putra dalam penelitian Rumawas et al., (2021) yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Penggunaan waktu
- 4) Standar pekerjaan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2022:183), lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2022:15). Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tripacific Electrindo yang berjumlah 323 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Simple Random Sampling*, untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{323}{1+323 (0,1)^2} = \frac{323}{1+323 (0,01)} = \frac{323}{1+3,23} = \frac{323}{4,23} = 76,35 \approx 76$$

Untuk kebutuhan proses analisis data, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 responden, dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode teknik penyebaran kuesioner, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan pada responden. Uji Asumsi Klasik dengan melakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Uji penelitian ini digunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,942	Instrumen valid jika rhitung > rtabel dengan Df = n - 30-2 = 28 pada taraf signifikan 5% maka diperoleh rtabel = 0,361	Valid
	X1.2	0,893		Valid
	X1.3	0,853		Valid
	X1.4	0,781		Valid
	X1.5	0,878		Valid
	X1.6	0,834		Valid
	X1.7	0,929		Valid
	X1.8	0,918		Valid
	X1.9	0,906		Valid
	X1.10	0,830		Valid

Kesimpulan dari tabel 1 adalah semua item pernyataan (X1.1 hingga X1.10) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361). Dengan demikian seluruh item pada variabel beban kerja dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,551	Instrumen valid jika rhitung > rtabel dengan Df = n - 30-2 = 28 pada taraf signifikan 5% maka diperoleh rtabel = 0,361	Valid
	X2.2	0,508		Valid
	X2.3	0,634		Valid
	X2.4	0,584		Valid
	X2.5	0,554		Valid
	X2.6	0,679		Valid
	X2.7	0,860		Valid
	X2.8	0,824		Valid
	X2.9	0,880		Valid
	X2.10	0,774		Valid

Kesimpulan dari tabel 2 adalah semua item pernyataan (X2.1 hingga X2.10) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361). Dengan demikian seluruh item pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian ini

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,942	Instrumen valid jika rhitung > rtabel dengan Df = n - 30-2 = 28 pada taraf	Valid
	Y2	0,893		Valid
	Y3	0,853		Valid
	Y4	0,781		Valid
	Y5	0,878		Valid

Y6	0,834	signifikan 5% maka diperoleh rtabel = 0,361	Valid
Y7	0,929		Valid
Y8	0,918		Valid
Y9	0,906		Valid
Y10	0,830		Valid

Kesimpulan dari tabel 3 adalah semua item pernyataan (Y1 hingga Y10) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361). Dengan demikian seluruh item pada variabel turnover intention dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0.942	10

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel beban kerja (X1) dapat dilihat bahwa *Cronbac'h Alpha* pada variabel ini melebihi dari pada nilai dasar yaitu $0,942 > 0,60$ dinyatakan nilai ini lebih besar dari batas reliabilitas sehingga membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel beban kerja (X1) dinyatakan reliabel dan konsisten dalam pengukuran.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,916	10

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat bahwa *Cronbac'h Alpha* pada variabel ini melebihi dari pada nilai dasar yaitu $0,916 > 0,60$ dinyatakan nilai ini lebih besar dari batas reliabilitas sehingga membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,942	10

Hasil uji reliabilitas pada variabel turnover intention (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel ini melebihi batas minimum yang ditetapkan, yaitu $0,942 > 0,60$. Hal ini membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner untuk variabel turnover intention (Y) reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 7.
Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	76	10	50	35.92	10.284
Lingkungan Kerja	76	14	50	38.13	8.326

<i>Turnover Intention</i>	76	10	50	35.47	10.744
Valid N (listwise)	76				

Berdasarkan tabel 7 uji analisis statistik deskriptif diatas, menunjukkan bahwa responden berjumlah 76 dengan kesimpulan sebagai berikut

- 1) Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai minimum 10 dan maksimum 50, dengan mean 35,92 dan standar deviasi 10,284. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan responden bervariasi, dengan rata-rata cenderung berada pada nilai menengah.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai minimum 14 dan maksimum 50, dengan mean 38,13 dan standar deviasi 8,326. Rata-rata lingkungan kerja berada pada tingkat yang cukup baik, dengan variasi yang relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.
- 3) Variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai minimum 10 dan maksimum 50 dengan mean 35,47 dan standar deviasi 10,744. Menunjukkan bahwa keinginan untuk berpindah kerja di antara responden bervariasi, dengan rata-rata berada di tingkat menengah.

Tabel 8.
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
	Mean	0
Normal Parameters	Std. Deviation	6.37911957
Most Extreme Differences	Absolute	0.088
	Positive	0.085
	Negative	-0.088
Test Statistic		0.088
Asymp, Sig. (2-tailed)		0.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig	0.155
	99% Lower Bound	0.145
	Confidence Interval Upper Bound	0.164

Berdasarkan dari hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan dua metode dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.
- 2) Hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) dengan interval kepercayaan 99% menunjukkan nilai signifikansi dalam rentang (0,145 - 0,164) yang juga mendukung kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 9.
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0.942	1.062
1 Lingkungan Kerja (X2)	0.942	1.062

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel beban kerja (X1) memiliki skor 0,942 dan 1,062 dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki skor 0,942 dan 1,062. Dari hasil uji multikolinearitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas diantara variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi multikolinearitas.

Tabel 10.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Contant)	4.564	1.887		2,419	0.018
Beban Kerja	-0.054	0.036	-0.180	-1.521	0.132
Lingkungan Kerja	-0.011	0.044	-0.030	-0.252	0.801

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk varibel beban kerja (X1) sebesar 0,132 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,801. Karna kedua nilai variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 11.
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Contant)	2.741	2.356		1.163	0.249
Beban Kerja	0.990	0.045	0.947	22.186	0.000
Lingkungan Kerja	-0.074	0.055	-0.057	-1.343	0.183

Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi linear berganda pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,990 dengan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$. Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi beban kerja, semakin

tinggi karyawan untuk berpindah kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,074 dengan nilai signifikansi $0,183 > (0,05)$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya perubahan dalam lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis secara simultan diperoleh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada bagian produksi PT.Tripacific Electrindo. Hasil ini terlihat pada nilai F, dimana f hitung sebesar 14,855 lebih besar dari f tabel 3,12, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Artinya beban kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan *turnover intention*, maka dari itu apabila perusahaan bersedia mempertahankan karyawan yang berkualitas harus memberikan beban kerja yang rasional dan kemudian memberikan kondisi lingkungan yang nyaman dan memberikan suasana yang damai sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari penelitian ini variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung 22,186, sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ df $(n-k) = 73$ di dapat t tabel sebesar 1,993. Dengan demikian t-hitung $(22,186) > t$ tabel $(1,993)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya H2 dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil dari jawaban responden menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. Tripacific Electrindo. Responden yang mengindikasikan tingkat beban kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memiliki tingginya tingkat *turnover intention* dibandingkan dengan responden yang merasa beban kerja mereka lebih ringan. Dapat di indikasikan bahwa jika persepsi terhadap beban kerja semakin tinggi, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin berkurang, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga akan semakin rendah. Artinya semakin banyak beban kerja yang ditanggung karyawan, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari penelitian ini variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung -1,343, sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ df $(n-k) = 73$ di dapat t tabel sebesar 1,993. Dengan demikian t-hitung $(-1,343) < t$ tabel $(1,993)$ dan nilai signifikansi $0,183 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya H3 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berarti apabila tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja semakin rendah, maka *turnover intention* karyawan semakin menurun. Dalam

penelitian ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karena dirasa cukup baik dan nyaman sehingga tidak membuat dampak pengaruh yang besar terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Bahwa Beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention—semakin tinggi beban kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk pindah—ditunjukkan oleh nilai t hitung $22,186 > t$ tabel $1,993$ dan $p = 0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (H_a) untuk variabel beban kerja diterima. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap turnover intention ($t = -1,343 < t$ tabel $1,993$ dengan $p = 0,183 > 0,05$), sehingga hipotesis nol tidak ditolak dan H_a untuk variabel lingkungan kerja ditolak. Dengan demikian, hanya beban kerja yang menjadi faktor utama yang mendorong niat karyawan untuk keluar dari PT. Tripacific Electrindo, sedangkan kualitas lingkungan kerja tampaknya tidak berkontribusi signifikan terhadap turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, A., & Jaelani, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 3-10.
- Fransiska, D., & Tupti, A. (2020). Beban Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(2), 45-57.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, S. (2022). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3), 180-190.
- Rumawas, R., Putra, D., & Santoso, A. (2021). Indikator Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 25-38.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.