

# Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions

*by Lppm 2022*

---

**Submission date:** 31-Oct-2022 01:38PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1940166787

**File name:** I\_Sinta4\_Analisis\_pengaruh\_beban\_kerja,\_lingkungan\_kerja....pdf (602.98K)

**Word count:** 5140

**Character count:** 31815



## Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions

Yesi Puji Astutik<sup>1</sup>, Lie Liana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Stikubank Semarang

<sup>1</sup>pujiyesi80@gmail.com , <sup>2</sup>lieliana@edu.unisback.ac.id

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 12 Juni 2022

Disetujui 13 Agustus 2022

Diterbitkan 25 Agustus 2022

#### Kata kunci:

Beban kerja; Lingkungan kerja; Kepuasan kerja; Turnover intentions

#### Keywords :

Workload; Work environment; Job satisfaction; Turnover intentions

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berstatus kontrak yang bekerja di PT. Agility International yang berjumlah 71 orang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen berupa kuesioner yang disebar kepada responden. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas setiap item pertanyaan, dan uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan.

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, work environment and job satisfaction on turnover intentions. Population in this study is a contract employee who works at PT. Agility International consists of 71 members. Jenis research this is explanatory research. Methods data collection using survey with instruments in the form of questionnaires distributed to respondents. Multiple regression analysis method is used to explain the influence between variables. The collected data were analyzed using factor analysis to test the validity of each question item, and reliability test using cronbach alpha. Results hypothesis testing shows that the workload of positive and significant effect on turnover intentions employees, the work environment affects negative and significant turnover intentions employees as well as job satisfaction negative and significant effect on turnover intentions employees.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Dalam membangun suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dan sangat vital. Keberadaannya diakui dan sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam mengelola perusahaan. Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan ditandai dengan dimilikinya sumber daya manusia handal yang mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami peran dan fungsi dari sumber daya manusia yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Yuniarsih (2012) menyatakan bahwa sebarang modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya menjadi tidak bermakna.

Terlepas dari itu terjadinya turnover intentions merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Fenomena tersebut menjadi masalah yang serius yang dihadapi oleh sebuah perusahaan. Turnover Intentions merupakan keinginan dari diri individu untuk berpindah tempat kerja, hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor. Adanya turnover intentions yang tinggi di suatu perusahaan dapat mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut tidak sehat. Maka dari itu hal ini sangat penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan demi mempertahankan para karyawannya. Kartono (2017) menjelaskan turnover intentions merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri. Turnover intentions sendiri bisa disebabkan oleh beberapa indikator yang membuat karyawan tersebut tidak nyaman, sehingga menimbulkan sebuah keinginan untuk berpindah kerja. Turnover intentions

sendiri dapat dikaitkan dengan beberapa variabel yang saling berkaitan seperti beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan kewajiban karyawan dalam memenuhi tugas yang diberika<sup>4</sup> oleh perusahaan. Variabel ini juga sangat berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya. Untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal (UU Kesehatan No 36 Tahun 2009). Putra (2012) menjelaskan beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja menjadi tanggung jawab penuh setiap karyawan dan harus dilaksanakan. Beban kerja yang tinggi (*work load*) akan menyebabkan kelelahan dan keletihan dalam bekerja hal ini dapat memicu tekanan kerja bagi karyawan. Hasil penelitian Fitriani & Yusiana (2020), Fitriantini et al. (2020), Wardati (2018), Sutikno (2020), Yunus (2021), dan Khomaryah et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Kesenjangan ditemukan pada hasil penelitian Risambessy (2021) yang mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terha<sup>13</sup> *turnover intentions* karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) merupakan keseluruhan alat perkakas dan beban yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Oleh karenanya lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan semakin nyaman dan betah agar tercipta lingkungan kerja yang sehat. Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* ya<sup>8</sup> dilakukan Sutikno (2020), Polii (2015), Yunita & Putra (2015), Setiawan & Putra (2016), Halimah et al. (2016), dan Putra & Utama (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Namun berbeda dengan penelitian Alamsyah et al (2018) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah/penghargaan yang diterima oleh karyaw<sup>7</sup> dan jumlah seharusnya yang mereka dapatkan. Sedangkan Ardana et al. (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih dari apa yang didapat dengan yang seharusnya didapatkan, semakin sedikit selisih yang didapatkan maka seseorang individu dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019), Setiawan & Putra (2016), Khomaryah et al. (2020), Halimah et al. (2016), Putra & Utama (2017), dan Nazenin & Palupiningdyah (2014). menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Sedangkan hasil penelitian berbeda didapatkan oleh Putri & Rumangkit (2017), yaitu bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

PT. Agility International adalah sebuah perusahaan logistik global yang berkantor pusat di Kuwait. PT. Agility International yang beralamat di Jl. Pondok Ungu, Medan Satria Kota Bekasi Jawa Barat, 1712. Perusahaan ini menyediakan jasa ekspedisi muatan, transportasi, pergudangan, dan manajemen rantai pasokan untuk perusahaan lain seperti pemerintahan, organisasi internasional, dan organi<sup>9</sup>si amal diseluruh dunia. Berikut adalah data karyawan PT. Agility International dalam kurun waktu 4 tahun yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian**

STATUS KEPEGAWAIAN	TAHUN 2019			TAHUN 2020			TAHUN 2021			TAHUN 2022		
	LK	PR	TOTAL	LK	PR	TOTAL	LK	PR	TOTAL	LK	PR	TOTAL
KARYAWAN TETAP	247	99	346	260	120	380	251	104	355	240	120	360

STATUS KEPEGAWAIAN	TAHUN 2019			TAHUN 2020			TAHUN 2021			TAHUN 2022		
	LK	PR	TOTAL	LK	PR	TOTAL	LK	PR	TOTAL	LK	PR	TOTAL
KARYAWAN KONTRAK	57	3	60	78	15	93	60	6	66	51	20	71
DIREKSI, DEWAN KOMISARI S DAN STAFF DEWAN KOMISARI S	7	2	9	7	2	9	6	9	9	6	3	9
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>104</b>	<b>415</b>	<b>345</b>	<b>137</b>	<b>482</b>	<b>317</b>	<b>113</b>	<b>430</b>	<b>297</b>	<b>143</b>	<b>440</b>

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Agility International

Dari tabel 1 dapat dilihat data kepegawaian karyawan pada PT. Agility International, dalam kurun waktu 2 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah keseluruhan karyawan. Data pada tahun 2019 menunjukkan karyawan yang berstatus kontrak pada PT. Agility International sebanyak 60 orang, berikutnya pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 93 orang, kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 66 orang dan pada tahun 2022 naik menjadi 71 orang. Perusahaan perlu mengkaji ulang apa yang menjadi penyebab naik turunnya tingkat laju karyawannya terutama pada karyawan yang masih berstatus kontrak. Apakah karena dampak pandemi Covid 19 sehingga ada pengurangan tenaga kerja dari karyawan kontrak atau karena adanya *turnover intentions*. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin yang ada di dalam perusahaan dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Karyawan kontrak tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap, karena karyawan berstatus kontrak melakukan aktivitas perusahaan sesuai dengan perjanjian kontrak kerjasama dengan perusahaan tersebut. Berdasarkan beberapa sumber ada pernyataan bahwa perusahaan yang bekerja dibidang jasa memiliki beban kerja yang lumayan berat.

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*. Populasinya adalah karyawan berstatus kontrak pada PT. Agility International

## METODE PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer dengan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan yang terstruktur untuk mengumpulkan informasi dari karyawan berstatus kontrak pada PT. Agility International. Desain penelitian ini menggunakan tipe eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan empat variabel meliputi beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan *turnover intentions* (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur dengan skala Likert 5 poin.

### 11 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berstatus kontrak pada PT. Agility International sebanyak 71 orang, terdiri dari 51 orang laki-laki dan 20 orang perempuan. Penelitian ini bertujuan ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dekriptif meliputi dekripsi responden dan dekripsi variabel. Kemudian uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah itu

dilakukan uji normalitas. Pada data yang telah memenuhi uji normalitas dilakukan uji regresi linear berganda yang di dalamnya ada uji F, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai analisis terhadap data primer yang diperoleh melalui pernyataan dalam bentuk kuesioner yang telah dibagikan kepada para karyawan PT. Agility yang berstatus kontrak. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan yang berstatus kontrak pada PT. Agility International mempunyai jumlah sebanyak 71 responden, dengan menggunakan aplikasi yang bernama SPSS.

### Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk menjelaskan mengenai identitas diri responden yang diteliti. Identitas diri responden pada kuesioner penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja (tabel 2).

### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan kontrak yang bekerja di PT. Agility International, laki-laki sebanyak 51 orang (71,8%) dan perempuan sebanyak 20 orang (28,2%). Mayoritas karyawan kontrak adalah laki-laki. Nampaknya perusahaan ekspedisi memerlukan tenaga laki-laki yang lebih kuat.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karyawan kontrak PT. Agility International yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 68 orang (95,8%), dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 3 orang (4,2%). Karyawan kontrak didominasi usia antara 21-30 tahun. Perusahaan ekspedisi memerlukan tenaga-tenaga muda yang relatif lebih kuat.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan kontrak PT. Agility International didominasi Pendidikan jenjang S1 (Strata-1) sebanyak 35 orang (49,3%) dan jenjang SMP-SMA sebanyak 32 orang (45,1%), sementara yang Pendidikan jenjang D1-D3 hanya 4 orang (5,6%). Perusahaan ekspedisi tidak memerlukan banyak karyawan dengan jenjang pendidikan yang tinggi.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karyawan kontrak PT. Agility International sebagian besar memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 32 orang (45,1%), kemudian disusul masa kerja < 1 tahun yaitu sebanyak 30 orang (42,2%), dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang (12,7%). Perusahaan ekspedisi memerlukan karyawan yang relatif muda sehingga dimungkinkan terjadi peremajaan.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi terhadap variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan *turnover intentions* (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)**

Indikator	Min	Max	Mean
Target yang harus dicapai	1	5	3,69
Kondisi pekerjaan	1	5	3,56
Penggunaan waktu ditempat kerja	1	5	3,44
Standar pekerjaan	1	5	3,56
Total X1	1	5	3,56

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan data tabel 2 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk variabel beban kerja adalah 3,56 yang berarti responden menyatakan setuju.



**Tabel 3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Indikator	Min	Max	Mean
Penerangan	1	5	3,97
Suhu udara	1	5	4,00
Suara bising	1	5	4,03
Pewarnaan	1	5	3,96
Ruang gerak	1	5	3,92
Fasilitas	1	5	4,00
Keberhasilan	1	5	4,00
Kesempatan untuk maju	1	5	3,85
Hubungan yang harmonis	1	5	3,94
Keamanan dalam bekerja	1	5	4,01
Total X2	1	5	3,96

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan data tabel 3 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,96 yang berarti responden menyatakan setuju.

**Tabel 4. Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

Indikator	Min	Max	Mean
Imbalan	1	5	3,80
Pekerjaan itu sendiri	1	5	3,89
Peluang promosi	1	5	3,89
Supervisi	1	5	3,89
Rekan kerja	1	5	3,90
Total X3	1	5	3,87

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan data tabel 4 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,87 yang berarti responden menyatakan setuju.

**Tabel 5. Turnover Intentions (Y)**

Indikator	Min	Max	Mean
Niat untuk keluar	1	5	2,87
Pencarian pekerjaan	1	5	3,04
Memikirkan keluar kerja	1	5	2,75
Total Y	1	5	2,88

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan data tabel 5 didapatkan jawaban responden untuk variabel *turnover intentions* adalah 2,88 yang berarti responden menyatakan netral.

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas melalui uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) diperlihatkan pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Indikator	Nilai KMO > 0,5	Faktor Loading	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,821	0,907	Valid
		X1.2		0,924	Valid

No.	Variabel	Indikator	Nilai KMO > 0,5	Faktor Loading	Keterangan
2.	Lingkungan Kerja (X2)	X1.3	0,959	0,938	Valid
		X1.4		0,933	Valid
		X2.1		0,913	Valid
		X2.2		0,940	Valid
		X2.3		0,940	Valid
		X2.4		0,922	Valid
		X2.5		0,952	Valid
		X2.6		0,948	Valid
		X2.7		0,964	Valid
		X2.8		0,922	Valid
3.	Kepuasan Kerja (X3)	X2.9	0,919	0,942	Valid
		X1.10		0,894	Valid
		X3.1		0,943	Valid
		X3.2		0,945	Valid
		X3.3		0,940	Valid
4.	Turnover Intentions (Y)	X3.4	0,770	0,937	Valid
		X3.5		0,928	Valid
		Y1		0,970	Valid
		Y2		0,960	Valid
		Y3		0,954	Valid

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan tabel 6 ditunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja memiliki nilai KMO sebesar 0,821 > 0,5 dan loading factor dari empat indikator > 0,4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai KMO sebesar 0,959 > 0,5 dan loading factor dari sepuluh indikator > 0,4. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai KMO sebesar 0,919 > 0,5 dan loading factor dari lima indikator > 0,4. Variabel turnover intentions memiliki nilai KMO sebesar 0,770 > 0,5 dan loading factor dari tiga indikator > 0,4. Nilai KMO > 0,5 mengindikasikan bahwa kecukupan sampel terpenuhi, sementara nilai loading factor > 0,4 mengartikan bahwa semua observed variabel mampu menjelaskan unobserved variabel-nya.

14  
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kriteria
1	Beban Kerja (X1)	0,943	Cronbach's	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,984	Alpha > 0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,965	maka reliabel	Reliabel
4	Turnover Intentions (Y)	0,958		Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 7 ditunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0,70, mengandung arti bahwa variabel beban kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel kepuasan kerja (X3) dan turnover intentions (Y) dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan Exact P Value untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi secara normal. Jika nilai p value > 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas diperlihatkan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Model	Kolmogrove-Smirnov Z	Kriteria	Hasil
Unstandardized Residual	0,780	> 0,05	Data Berdistribusi Secara Normal

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 8 diperlihatkan bahwa nilai p value sebesar 0,780 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

#### Hasil Uji F

Dalam uji F terdapat kriteria agar model layak untuk dianalisis lebih lanjut yaitu jika nilai signifikansi < 0,05. Berikut merupakan hasil uji F :

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	sig.
Regression	369,618	3	123,206	20,319	0,000
Residual	406,269	67	6,064		
Total	775,887	70			

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 9 ditunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian dinyatakan layak (fit) untuk dianalisis lebih lanjut.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel dependennya yaitu turnover intentions (Y). Hasil uji koefisien determinasi dinyatakan dalam tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,690	0,476	0,453	2,462

Sumber: Data primer tahun 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat diperlihatkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,453 atau 45,3%. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 45,3% terhadap turnover intentions (Y). Sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

#### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang telah dibangun dapat diterima atau ditolak. Hasil uji hipotesis dinyatakan pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi

Model	Standardized Coefficients	t	sig.
<i>Beta</i>			
(Constant)		8,8124	0,000
Beban Kerja	0,322	3,704	0,000
Lingkungan Kerja	-0,361	-2,312	0,024
Kepuasan Kerja	-0,334	-2,142	0,036

Sumber: Data primer diolah tahun 2022



Berdasarkan tabel 11 di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y: 0,332X1 - 0,361X2 - 0,334X3 + e$$

Berdasarkan tabel 11 didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.  
Berdasarkan tabel 11, besar nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,050$  dan nilai beta  $0,322$ . Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian maka hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2 : lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.  
Berdasarkan tabel 11, besar nilai signifikansi yaitu  $0,024 < 0,050$  dan nilai beta  $-0,361$ . Hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian maka hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis 3 : kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.  
Berdasarkan tabel 11, besar nilai signifikansi yaitu  $0,036 < 0,050$  dan nilai beta  $-0,334$ . Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh dan negatif signifikan terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian berarti hipotesis 3 diterima.

## PEMBAHASAN

### Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intentions*

Variabel beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu ditempat kerja, dan standar pekerjaan. Variabel beban kerja secara keseluruhan mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Namun terdapat beberapa indikator beban kerja yang perlu diperhatikan oleh pihak PT. Agility International yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu ditempat kerja dan standar pekerjaan karena indikator tersebut mendapatkan tanggapan yang kurang maksimal dari responden. Pada indikator kondisi pekerjaan, responden menilai bahwa tekanan kerja yang diberikan begitu berat, sehingga mereka merasa stres. Pada indikator penggunaan waktu ditempat kerja, responden menilai bahwa pengaturan waktu saat jam kerja tidak dilakukan sebaik mungkin sehingga menjadi tidak efisien dalam bekerja atau terkadang melampaui jam normal kerja. Pada indikator standar pekerjaan, responden menilai bahwa sistem yang dilakukan terkadang tidak sesuai prosedur dan SOP yang berlaku, sehingga menimbulkan perilaku menyimpang. Maka dari itu, PT. Agility International perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi tingkat *turnover intentions* karyawannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, apabila tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka *turnover intentions* karyawan berstatus kontrak pada PT. Agility International akan semakin meningkat. Dalam kasus ini semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intentions* karyawan. Temuan ini memberikan implikasi, bahwa jika beban kerja diberikan kepada karyawan terlalu tinggi (berat) tentu akan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja, hal inilah yang dapat mempengaruhi tingkat terjadinya *turnover intentions* karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani & Yusiana (2020), Fitriantini et al. (2020), Wardati (2018), Sutikno (2020), Yunus (2021), dan Khomaryah et al. (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

### Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intentions*

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan sepuluh indikator yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, pewarnaan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan, kesempatan untuk maju, hubungan yang harmonis, dan keamanan dalam bekerja. Variabel lingkungan kerja secara keseluruhan mendapatkan tanggapan yang baik. Namun terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang perlu diperhatikan oleh pihak PT. Agility International yaitu suara bising, suhu udara, fasilitas, kebersihan dan keamanan dalam bekerja karena indikator tersebut mendapatkan tanggapan yang kurang maksimal dari responden. Pada indikator suara bising, responden masih menilai bahwa suara yang terlalu berisik

seringkali mengganggu aktifitas pekerja sehingga mengakibatkan susah berkonsentrasi dalam bekerja. Pada indikator suhu udara, responden menilai bahwa sirkulasi udara dilingkungan kerja panas, sehingga menghambat proses kerja. Pada indikator fasilitas, responden menilai bahwa fasilitas yang ada dilingkungan kerja masih kurang lengkap, sehingga pekerjaan menjadi kurang maksimal. Pada indikator kebersihan, responden menilai bahwa masih kurangnya kesadaran dalam hal kebersihan, sehingga seringkali membuat kurang nyaman. Pada indikator keamanan dalam bekerja, responden menilai bahwa keamanan yang ada dilingkungan kerja sangat minim, sehingga kurangnya penjagaan dan pengawasan. Maka dari itu, PT. Agility International perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi tingkat *turnover intentions* karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, apabila tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan semakin rendah, maka *turnover intentions* pada karyawan berstatus kontrak pada PT. Agility International akan semakin menurun. Dalam kasus ini lingkungan kerja tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja, karena semakin nyaman lingkungan kerja karyawan semakin menurun niat seorang karyawan untuk berpindah kerja. Temuan ini memberikan implikasi, bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan karena dirasa cukup baik dan nyaman sehingga tidak membuat dampak atau pengaruh yang besar terhadap terjadinya *turnover intentions* karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020), Polii (2015), Yunita & Putra (2015), Setiawan & Putra (2016), Halimah et al. (2016) dan Putra & Utama (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

### **Keuasan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Turnover Intentions**

Variabel keuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan lima indikator yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Variabel keuasan kerja secara keseluruhan mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Namun terdapat indikator keuasan kerja yang perlu diperhatikan oleh pihak PT. Agility International yaitu indikator rekan kerja karena indikator tersebut mendapatkan tanggapan yang kurang maksimal dari responden. Pada indikator rekan kerja, responden menilai bahwa kurangnya komunikasi dan interaksi dua arah antar sesama karyawan, sehingga seringkali merasa tidak betah. Maka dari itu, PT. Agility International perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi tingkat *turnover intentions* karyawannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, keuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti, apabila tingkat keuasan kerja yang dimiliki karyawan semakin rendah, maka *turnover intentions* pada karyawan berstatus kontrak pada PT. Agility International akan semakin menurun. Dalam kasus ini keuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi *turnover intentions*, karena semakin tinggi (puas) tingkat keuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intentions*. Temuan ini memberikan implikasi, bahwa karyawan yang puas terhadap jenis pekerjaannya tentu akan cenderung betah sehingga tidak membuat dampak atau pengaruh yang besar yang dapat menurunkan tingkat *turnover intentions* karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019), Setiawan & Putra (2016), Khomaryah et al. (2020), Halimah et al. (2016), Putra & Utama (2017), dan Nazenin & Palupiningdyah (2014) yang menyatakan bahwa keuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intentions*.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan yang berstatus kontrak di PT. Agility International. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi (berat), maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intentions* karyawan berstatus kontrak. Sebaliknya, semakin ringan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat *turnover intentions* karyawan berstatus kontrak. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan yang berstatus kontrak di PT. Agility International. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin nyaman lingkungan kerja karyawan (betah), maka akan semakin rendah tingkat *turnover intentions* karyawan berstatus kontrak. Sebaliknya, semakin tidak nyaman (tidak betah) seorang karyawan berada dilingkungan kerjanya maka

akan semakin tinggi tingkat turnover intentions karyawan berstatus kontrak. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan yang berstatus kontrak di PT. Agility International. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan semakin tinggi (puas), maka akan semakin rendah tingkat turnover intentions karyawan berstatus kontrak. Sebaliknya, semakin rendah (tidak puas) seorang karyawan dalam pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat turnover intentions karyawan berstatus kontrak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Yuniarsih, T. & S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Kartono. (2017). Personality, Employee, Engagement, Emotional, Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention. Sleman. Deepublish.
- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Lembaran RI Nomor 144. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Putra. Achmad. Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. 22.
- Fitriani. Yusiana. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. Indonesian Journal Of Strategic Management, 3 (2).
- Fitriantini. Agusdin. Nurmayanti. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Jurnal Distribusi, 8 (1), 23-28.
- Wardati. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebsgsi Variabel Intervening Pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan, 2 (2), 117-126.
- Sutikno. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu), 3.
- Yunus. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1 (1), 131-138.
- Khomaryah. Pawenang. Hadi A.B. 2020. Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Business Management Analysis Journal (BMAJ). 3 (1).
- Risambessy. 2021. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Seabagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Alfa Midi di Kota Ambon. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 2 (10).
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta. Mandar Maju.
- Polii. Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado. Jurnal EMBA, 3 (4), 178-190.
- Yunita. Putra. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Unud, 4 (5), 1166-1185.
- Setiawan. Putra. 2016. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (8), 4983-5012.
- Halimah. Fathoni. Minarsih. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Journal Of Management, 2 (2).

- Putra. Utama. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. E-Jurnal Manajemen Unud, 6 (9), 5116-5143.
- Alamsyah. Yasra. Panjaitan. 2018. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera. Jurnal Industri Kreatif (JIK), 2 (1).
- Robbins, Stephen P & Coulter. Mary. 2010. Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Erlangga.
- Ardana. Komang. Mujiati. Sriathi. 2009. Perilaku Keorganisasian. Edisi II. Denpasar. Graha Ilmu.
- Susilo. Satrya. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. E-Jurnal Manajemen, 8 (6), 3700-3729.
- Nazenin. Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. Jurnal Dinamika Manajemen, 5 (2), 220-227.
- Putri. Rumangkit. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bukmi (RPB) Bandar Lampung. Prosiding.
- Waspodo. Hadayani. Paramitha. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 4 (1), 97-115.
- Pemerintah Indonesia. 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Menteri Dalam Negeri.
- Kumiawan. Purwana. Widiyastuti. 2016. Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT "X" Di Jakarta. 4 (1), 65-78.
- Soleman. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Arika, 5 (2), 83-98.
- Dhania. 2010. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1 (1), 15-23.
- Udriyah. Riyadi. Utaminingtyas. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. Adminis & Bisnis, 18 (3), 163-182.
- Putra. Rahyuda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5 (2), 810-837.
- Rachmawati. Swasto. Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Asministrasi Bisnis (JAB), 8 (2), 1-9.
- Busro. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenamedia Group.
- Mathis. Jackson. 2011. Human Resource Managment. USA: South-Western Cengage Learning.
- Han. Nugroho. Kartika. Kaihatu. 2010. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12 (1).

# Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://samafind.sama.gov.sa">samafind.sama.gov.sa</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://repository.ikopin.ac.id">repository.ikopin.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://eprints.unisbank.ac.id">eprints.unisbank.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://akrabjuara.com">akrabjuara.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id">eprints.mercubuana-yogya.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://journal.pdmbengkulu.org">journal.pdmbengkulu.org</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1%
9	<a href="http://www.jptam.org">www.jptam.org</a> Internet Source	1%



10	<a href="http://ejurnal.unim.ac.id">ejurnal.unim.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://ejurnal.untag-smd.ac.id">ejurnal.untag-smd.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://zbook.org">zbook.org</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://journal.uny.ac.id">journal.uny.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://jurnal.polines.ac.id">jurnal.polines.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://journal.binadarma.ac.id">journal.binadarma.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://fitriyuningsih.blogspot.com">fitriyuningsih.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://journal.universitasbumigora.ac.id">journal.universitasbumigora.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://prosiding.unipma.ac.id">prosiding.unipma.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On