

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT VICTOR DUA TIGA MEGA KABUPATEN BARITO UTARA**

Rae Sitha

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muara Teweh

Email: [raeshita0909@gmail.com](mailto:raeshita0909@gmail.com)

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of workload and work environment on employee turnover intention at PT. Victor Dua Tiga Mega in Barito Utara Regency. The high level of turnover intention in this company has become a major concern, as it affects the quality and performance of the organization. The research method used is quantitative with a correlational approach, where data is collected through a questionnaire distributed to 33 employees. The analysis results indicate that both workload and work environment have a significant impact, both simultaneously and partially, on turnover intention. Additionally, workload has proven to be the dominant factor influencing employees' intention to leave the organization. These findings are expected to provide insights for management in efforts to improve job satisfaction and reduce employee turnover intention, allowing the company to retain quality human resources.

**Keywords:** workload, work environment, turnover intention, human resource management.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara. Tingginya tingkat turnover intention di perusahaan ini menjadi perhatian utama, karena berdampak pada kualitas dan kinerja organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 33 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap turnover intention. Selain itu, beban kerja terbukti menjadi faktor dominan yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Temuan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

**Kata kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, turnover intention, manajemen sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

Pendirian perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Agar dapat bertahan, perusahaan harus mampu bersaing dengan yang lain dan memiliki keunggulan dalam kinerja serta kompetisi. Sumber daya, termasuk sumber daya alam, finansial, pengetahuan, teknologi, dan manusia, sangat penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset berharga dan kunci dalam pengelolaan perusahaan. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, perusahaan akan tertinggal dibandingkan pesaingnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik.

PT. Victor Dua Tiga Mega, yang beroperasi di Kabupaten Barito Utara, mengalami peningkatan turnover intention yang terlihat dari data karyawan yang terus meningkat setiap tahun. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, banyak karyawan harus mengerjakan tugas ganda, yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Wawancara menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja dan lingkungan kerja berkontribusi pada tingginya turnover intention. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung mengeluh dan menunjukkan sikap negatif.

Dari observasi, diketahui bahwa beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan mengakibatkan ketidakpuasan. Banyak karyawan merasa bahwa fasilitas tidak memadai, dan komunikasi yang buruk dengan atasan memperburuk situasi, mendorong mereka untuk resign. Berdasarkan hal ini, peneliti tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT. Victor Dua Tiga Mega.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara?
2. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh dominan diantara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara?

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesungguhnya untuk mengetahui mengenai jawaban yang dikehendaki dalam rumusan masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara

## KAJIAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam bahasa Indonesia berarti pengelolaan. Kata ini berasal dari bahasa Inggris "management," yang mengacu pada pengaturan, pemimpin, dan pengelolaan. Secara umum, manajemen adalah proses yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasikan kegiatan demi mencapai tujuan. Dalam konteks bisnis, manajemen mencakup organisasi dan pengawasan terhadap isu-isu

yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau sektor tertentu. Manajemen memiliki empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian. Artinya, manajemen melibatkan pembuatan rencana, pengaturan, pengarahan, dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Manullang (2018:32), manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gibson (2017:65) juga menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan satu atau lebih individu untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas guna mencapai hasil yang tidak dapat dicapai sendirian.

### Fungsi Sumber Daya Manusia

#### 1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah proses untuk menetapkan tujuan dan cara mencapainya. Ini termasuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan dapat disebut juga sebagai "goal." Perencanaan mencakup pemilihan aktivitas dan sumber daya yang akan digunakan di masa depan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### 2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah proses menentukan tugas yang harus dilakukan, siapa yang melakukannya, dan bagaimana tugas tersebut dikelompokkan. Ini juga mencakup mengatur hubungan pelaporan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Pengorganisasian yang baik akan membuat pekerjaan lebih teratur dan efisien.

#### 3. Penyusunan (Staffing)

Penyusunan adalah fungsi penting yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Tugas dalam

fungsi ini meliputi menentukan, memilih, dan membina staf dengan berbagai pendekatan.

#### 4. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah proses memberi petunjuk dan bimbingan kepada staf agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Ini membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### 5. Koordinasi (Coordinating)

Koordinasi adalah proses untuk menyelaraskan tim dan memastikan bahwa setiap anggota bekerja menuju tujuan yang sama. Ini melibatkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.

Beberapa prinsip manajemen dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Pembagian kerja, bila ada kejelasan tentang siapa yang mengerjakan apa, maka kelompok akan lebih berhasil guna dan berdaya guna karena baik cara kerjanya.
- b. Disiplin ketaatan pada peraturan yang telah disepakati bersama dan kesadaran anggota yang tinggi tentang tanggung jawab dan tugas-tugasnya amat menentukan keberhasilan manajemen.
- c. Kesatuan perintah, perlu adanya kesatuan perintah untuk menghindari kesimpangsiuran.
- d. Kesatuan arah, kesepakatan tentang arah tujuan merupakan merupakan hal yang mengikat kelompok dan mencegah perselisihan.
- e. Kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi Kepentingan tiap anggota diperhatikan, namun kepentingan bersama diutamakan.
- f. Rantai berjenjang dan rentang kendali Manajemen dilakukan bertingkat-tingkat dan merupakan mata rantai yang berjenjang. Rentang kendali suatu manajemen yang sebaiknya terbatas pada tiga tingkat di bawahnya. Hal ini

biasanya menghasilkan efektivitas yang tinggi.

### Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an, dan banyak ahli memiliki definisi yang berbeda-beda tentangnya. Konsep ini bersifat multidimensi, sehingga sulit untuk mencapai satu definisi yang tepat (Cain, 2017). Beban kerja muncul karena adanya batasan dalam kapasitas individu untuk memproses informasi. Ketika menghadapi tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikannya pada tingkat tertentu. Jika kemampuan individu tidak mencukupi untuk mencapai hasil yang diharapkan, akan terjadi kesenjangan antara harapan dan kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini dapat menyebabkan kegagalan kinerja (performance failures). Oleh karena itu, pemahaman dan pengukuran beban kerja sangat penting (Cain, 2017).

Secara umum, beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam waktu tertentu (Sunarso, 2018). Beban kerja bisa berupa tuntutan dari pekerjaan, organisasi, atau lingkungan kerja (Manuaba, 2018). Beban ini merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, dan dapat berupa beban fisik maupun mental (Tarwaka, 2018). Everly dan Girdano (Munandar, 2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah kondisi di mana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja sebaiknya merata di antara anggota organisasi untuk menghindari situasi di mana beberapa pegawai memiliki terlalu banyak tugas, sementara yang lain memiliki terlalu sedikit.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang

menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

- a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
- c. Performansi (performance). Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Dari berbagai definisi diatas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental, beban kerja juga bisa berupa beban kualitatif ataupun beban kuantitatif.

### Indikator Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dhini (2018):

1. Target yang harus dicapai  
Penetapan target karyawan adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh karyawan selama berada di perusahaan.
2. Pekerjaan ganda (*double job*)  
Melakukan pekerjaan pada dua departemen atau dua sektor sekaligus karena beberapa kondisi perusahaan merupakan salah satu beban bagi

sebagian karyawan.

### 3. Kurangnya kerjasama

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama.

## Pengertian Kompensasi

Kompensasi memiliki definisi yang bervariasi menurut beberapa ahli. Menurut Moenir (2018), kompensasi adalah imbalan atas tenaga atau jasa yang diberikan oleh karyawan. Ini merupakan paket yang ditawarkan organisasi sebagai pengganti atas kontribusi tenaga kerja. Moenir juga menyebutkan bahwa kompensasi bisa berupa penghargaan finansial, baik langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan yang bersifat non-finansial.

Soekanto (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran yang diterima pegawai, baik dalam bentuk uang langsung maupun tunjangan dan insentif. Ia juga menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas usaha karyawan yang tercermin dalam hasil kerja, meskipun tidak ada jaminan pasti setiap minggu atau bulan.

## Tujuan Kompensasi

Setiap kegiatan biasanya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal yang sama berlaku untuk pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Singodimedjo (2018), kompensasi bertujuan untuk menjamin penghidupan karyawan dan keluarganya, meningkatkan kinerja, memperbaiki hubungan antar karyawan, mencegah karyawan keluar dari perusahaan, serta meningkatkan disiplin dan efisiensi kerja. Selain itu, kompensasi membantu perusahaan bersaing di pasar dan mematuhi peraturan yang berlaku (Soekanto, 2017). Moenir (2018) menyebutkan beberapa tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi: Karyawan menerima gaji atau upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga memberikan jaminan

keamanan ekonomi bagi mereka dan keluarga.

- b. Meningkatkan Produktivitas: Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.
- c. Memajukan Organisasi: Perusahaan yang memberikan kompensasi tinggi menunjukkan kesuksesan, karena hal ini hanya mungkin jika pendapatan perusahaan meningkat.
- d. Keseimbangan dan Keadilan: Pemberian kompensasi harus seimbang dengan syarat yang dipenuhi karyawan, sehingga ada keseimbangan antara input dan output.

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi tidak bisa ditentukan secara sembarangan, tanpa mempertimbangkan keadaan di sekitar perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya didasarkan pada keinginan perusahaan tanpa perhitungan yang rasional dan yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, besaran kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Soekanto (2017), faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Tingkat Biaya Hidup: Kompensasi yang diterima karyawan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Karyawan di kota besar memiliki kebutuhan yang berbeda dibandingkan dengan yang di kota kecil.
- b. Tingkat Kompensasi di Perusahaan Lain: Dengan kemajuan transportasi dan informasi, karyawan cepat mengetahui kompensasi di perusahaan lain.
- c. Tingkat Kemampuan Perusahaan: Perusahaan yang lebih mampu dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, perusahaan yang kurang mampu tidak dapat memenuhi harapan karyawan akan kompensasi.
- d. Jenis Pekerjaan dan Tanggung Jawab: Jenis pekerjaan biasanya menentukan besaran tanggung jawab karyawan.

## **Komponen Kompensasi**

Menurut Rivai (2017), kompensasi dibedakan menjadi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua: langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji, upah, dan insentif, sementara kompensasi tidak langsung (benefit) mencakup pembayaran seperti cuti, asuransi, dan layanan tambahan lainnya. Penghargaan nonfinansial, seperti pujian dan pengakuan, juga penting karena dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

1. Upah adalah imbalan yang adil bagi karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan sebagai imbalan atas status mereka di perusahaan.
3. Insentif adalah pembayaran yang terkait dengan kinerja dan pembagian keuntungan akibat peningkatan produktivitas.
4. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Fringe Benefit) Fringe benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti asuransi, tunjangan, dan pensiun.
5. Asas dan Metode Pemberian Kompensasi Menurut Hasibuan (2018), program kompensasi harus adil dan layak, serta sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

## **Sistem Pemberian Kompensasi**

Menurut Afifuddin (2018), ada beberapa sistem kompensasi yang umum digunakan, yaitu sistem prestasi, sistem waktu, dan sistem kontrak atau borongan.

1. Sistem Prestasi Dalam sistem ini, upah ditentukan berdasarkan prestasi kerja karyawan, yang juga dikenal sebagai upah sistem hasil. Besaran upah berkaitan langsung dengan hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu.
2. Sistem Waktu Dalam sistem ini, kompensasi dihitung berdasarkan waktu kerja, seperti jam, hari, minggu, atau bulan.

3. Sistem Kontrak atau Borongan Upah dalam sistem ini ditentukan berdasarkan kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kontrak.

## **Indikator Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan atau hak yang harus diterima karyawan setelah menjalankan tugas mereka. Ini bisa diartikan sebagai bentuk balas jasa yang diterima karyawan untuk kerja mereka. Menurut Rivai (2017), ada beberapa indikator kompensasi:

- a. Upah Upah adalah imbalan yang adil untuk karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan berdasarkan statusnya di perusahaan. Ini merupakan imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan
- c. Insentif adalah pembayaran yang terkait dengan kinerja dan pembagian keuntungan, biasanya sebagai imbalan atas peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

## **Pengertian Turnover Intention**

Henry Simamora (2016) menjelaskan bahwa Turnover Intentions adalah perpindahan anggota dari sebuah organisasi. Ini mencakup dua jenis: perpindahan sukarela yang dapat dihindari (avoidable voluntary turnover) dan perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindari (unavoidable voluntary turnover).

Robbins (2016) menambahkan bahwa seseorang bisa keluar dari organisasi (turnover) secara sukarela (voluntary turnover) atau tidak sukarela (involuntary turnover). Voluntary turnover adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi karena faktor ketertarikan terhadap pekerjaan lain dan alternatif yang tersedia. Sebaliknya, involuntary turnover adalah keputusan majikan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang tidak

dapat dikendalikan oleh karyawan yang mengalaminya.

### Kerugian *Turnover Intention*

Adapun kerugian-kerugian turnover menurut Achmad Sudiro (2018) diantaranya adalah:

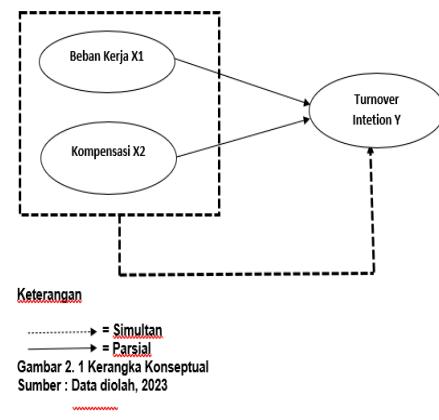
- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, serta biaya-biaya lain dalam perekrutan karyawan baru
- b. Biaya pelatihan. Menyangkut waktu yang digunakan oleh departemen personalia yang memberikan pelatihan serta waktu bagi karyawan yang dilatih.
- c. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

### Indikator *Turnover Intention*

Menurut Harnoto dan Sahro (2016), intentions ditandai oleh berbagai perilaku karyawan, seperti peningkatan absensi, menurunnya semangat kerja, pelanggaran aturan, keberanian untuk melawan atasan, dan perubahan serius dalam menyelesaikan tanggung jawab. Indikasi-indikasi ini dapat digunakan untuk memprediksi turnover intentions di perusahaan.

1. Peningkatan Absensi: Karyawan yang berniat pindah kerja biasanya menunjukkan peningkatan absensi. Mereka cenderung kurang bertanggung jawab dibandingkan sebelumnya.
2. Menurunnya Semangat Kerja: Karyawan yang ingin berpindah cenderung menjadi lebih malas bekerja, karena fokus mereka sudah bergeser ke tempat lain yang dianggap lebih memenuhi harapan mereka.
3. Pelanggaran Aturan Kerja: Karyawan yang akan melakukan turnover sering melakukan pelanggaran terhadap aturan di tempat kerja. Mereka lebih sering meninggalkan tempat kerja selama jam kerja atau melakukan pelanggaran lainnya.

### Kerangka Berfikir



## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif Korelasional. Menurut (Azwar, 2019:8-9) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari Penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain.

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan dari bulan Februari 2023 sampai dengan Agustus 2023 data terlampir.

### Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utarasebanyak 33 Karyawan.

## **Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2018:87) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Pengambilan sampel dapat menjadi kesimpulan dari populasi sehingga sampel yang digunakan untuk penelitian benar-benar dapat mewakili populasi. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh, yang artinya penelitian ini menggunakan seluruh Karyawan PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara sebanyak 33 Karyawan.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Observasi (*Observation*)**

Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan datang ketempat penelitian yaitu PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara. Jenis observasi yang peneliti gunakan adalah observasi terpimpin.

### **2. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara langsung, yaitu komunikasi langsung antara peneliti dengan subjek penelitian. Wawancara tidak langsung, yaitu peneliti dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebarluaskan kepada responden.

### **3. Dokumentasi (*documentation*), yaitu peneliti mempelajari dokumen-dokumen yang ada di PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara. Untuk dijadikan sumber data sebagai bahan pengelolaan data berikutnya.**

### **4. Metode Angket (*Quisioner*)**

Angket menurut Arikunto (2019;128) yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya untuk hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara tentang pertanyaan yang

mengungkapkan tentang permasalahan yang diteliti.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega. Penelitian ini mengindikasikan bahwa ketika beban kerja meningkat, dan lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan, seperti adanya pekerjaan ganda dan tekanan untuk memenuhi target yang tinggi, menciptakan stres yang dapat memicu ketidakpuasan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan hubungan interpersonal yang buruk dengan rekan kerja dan pimpinan memperburuk situasi, sehingga meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan untuk mengurangi niat karyawan untuk keluar.

### **Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara**

Analisis parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan. Beban Kerja yang tinggi menjadi faktor utama yang menyebabkan karyawan merasa tidak betah di perusahaan. Hal ini terutama disebabkan oleh jumlah tugas yang tidak sesuai dengan kapasitas individu, yang mengakibatkan karyawan merasa terbebani dan tidak mampu memenuhi ekspektasi kerja.

Di sisi lain, Lingkungan Kerja juga berkontribusi terhadap turnover intention. Karyawan yang merasa tidak nyaman di tempat kerja, baik karena fasilitas yang tidak memadai maupun hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perbaikan dalam kedua aspek ini secara terpisah, dengan mengurangi beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan retensi karyawan.

**Terdapat pengaruh dominan diantara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Victor Dua Tiga Mega Kabupaten Barito Utara.**

Penelitian ini juga menemukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Turnover Intention dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Meskipun keduanya berkontribusi signifikan, faktor beban kerja lebih berpengaruh dalam membentuk niat karyawan untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih serius dalam mengelola beban kerja karyawan, termasuk melalui pengaturan jumlah tugas dan penerapan sistem kerja yang lebih efisien.

Penting untuk dicatat bahwa meskipun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh, perbaikan dalam beban kerja dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, PT. Victor Dua Tiga Mega sebaiknya fokus pada pengurangan beban kerja yang berlebihan, sambil tetap memperhatikan aspek lingkungan kerja, untuk menciptakan kondisi yang lebih baik dan mengurangi turnover intention.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai

pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi kedua masalah ini, dengan fokus yang lebih besar pada pengelolaan beban kerja, untuk meningkatkan retensi karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik.

### **Saran**

#### **1. Perbaikan Manajemen Beban Kerja**

- a. Evaluasi dan Penyesuaian Tugas: Manajemen di PT Victor Dua Tiga Mega disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan. Penyesuaian jumlah tugas yang sesuai dengan kapasitas individu akan membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Perekutan Karyawan Baru: Mengingat tingginya turnover intention, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk menambah jumlah karyawan agar beban kerja dapat dibagi secara merata, sehingga setiap karyawan tidak mengalami tekanan berlebih.

#### **2. Peningkatan Lingkungan Kerja**

- a. Fasilitas dan Kenyamanan: Perusahaan disarankan untuk memperbaiki fasilitas kerja, seperti ruang istirahat dan peralatan yang layak. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan morale karyawan dan mengurangi niat untuk resign.
- b. Komunikasi yang Efektif: Membangun saluran komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan dapat memperbaiki hubungan kerja. Pimpinan perlu menerapkan komunikasi dua arah untuk mendengarkan masukan dan keluhan karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan PT Victor Dua Tiga Mega dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan dan menciptakan

lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. S. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Pada Staff kantor Akuntan Publik*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 2(6),pp: 102-125.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Azwar. S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). *Determinants of employees' innovative behavior*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>
- Cain. B. (2017). *A Review of the mental workload literature*. *Defence Research and Development Canada Toronto*. Human System Intergration Section. Canada
- Chairani, H. (2014). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intentions Pada PT. Global Makmur." tbk. Jurnal Manajemen, 2(2):33- 40.
- Chen, Z. X, dan Francesco. A. M. (2017). *Employe Demographe, Organizational, Commitment And Turnover Intention in China : Do Cultural Differences Matter*, *Human Relations*, 53 (6): 869887.
- Everly, & Giordano. (1980). *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators*. E-Journals JVER, 37-50.
- Ghozali. I. (2013). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21 Update PLS Regresi.
- Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA
- Hadari N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hart dan Staveland. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. Dalam *Subjective Scales of Effort and Workload Assessment*, Sherehiy dan Karwowski. University of Louisville.
- Henry S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Harnoto, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover*. Jakarta: Prehallindo.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Ghilia Indonesia, Jakarta.
- Mobley. W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2018). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. (2017). *Dampak akurasi penerapan sistem informasi akuntansi dan kepatuhan pada standar akuntansi keuangan entitas tanpa akuntabilitas publik terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional kota Bandung*

- (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Nitisemito. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia,. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Novliadi, (2017). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI)
- Rainayee, R. A. (2013). *Employee turnover intentions: Job stress or perceived alternative external opportunities*. International Journal of Information, Business and Management, 5(1), 48.
- Riyanto, M. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja*. Jurnal Ragam. 8 (3), pp: 26-36.
- Sudiro. A (2018). *The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment*.
- Sastrohadiwiryo S. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. jakarta. Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen SDM cetakan 1*. Bandung: PT. Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sender, A., Rutishauser, L., & Staffelbach, B. (2018). *Embeddedness across contexts: A two-country study on the additive and buffering effects of job embeddedness on employee turnover*.
- Stephen R. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.Bandung.
- Sunarso. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1
- Sutarto. (2017). *Teori Kognitif dan Implikasinya Dalam Pembelajaran*. Islamic Counselling, 1(02), 1–26.
- Tarwaka, (2015). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam perspektif Bisnis*. Harapan Press.
- Veitzal R. ( 2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu. T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta : UMM Press.
- Yesi P. A. (2022). *Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions*.

### **Profil Penulis**

Rae Shita, S.E., M.M, Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811  
Email: raeshita0909@gmail.com