



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA KARYAWAN PT. SUMBER DATA INDONESIA**

SKRIPSI

Indah Apriwandika

1802025152

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA KARYAWAN PT. SUMBER DATA INDONESIA**

SKRIPSI

Indah Apriwandika

1802025152

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2022

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SUMBER DATA INDONESIA" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 14 Oktober 2022



(Indah Apriwandika)

NIM. 1802025152

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

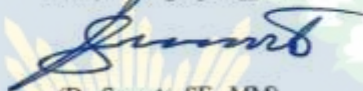
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SUMBER DATA INDONESIA**

Yang disusun oleh:  
Indah Apriwandika  
1802025152

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaaan strata - satu (S1)  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 16 November 2022

**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota:

  
(Dr. Sunarta, SE., MM)

Sekretaris merangkap anggota:

  
(Ummu Salma Al Azizah, SE., I., M.Si)

Anggota:

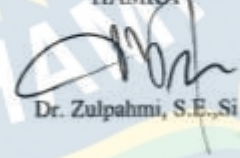
  
(Dicky Chandra, SE., MM)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

  
Dr. Zulpahmi, S.E., Si

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION PADA KARYAWAN PT. SUMBER  
DATA INDONESIA

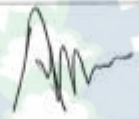

**NAMA** : INDAH APRIWANDIKA

**NIM** : 1802025152

**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

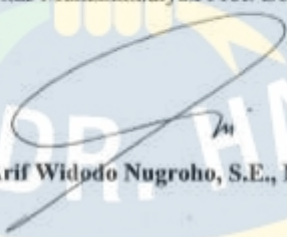
**TAHUN AKADEMIK** : 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Wibowo, S.E., M.M	
Pembimbing II	Dicky Chandra S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M

**PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Nama : Indah Apriwandika  
NIM : 1802025152  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TUNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SUMBER DATA INDONESIA”**

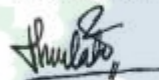
Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak, menyimpan, menghimpun, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 14 Oktober 2022

Yang menyatakan



(Indah Apriwandika)

## ABSTRAK

Indah Apriwandika (1802025152)

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SUMBER DATA INDONESIA**

*Skripsi. Program Strata Satu. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta.*

*Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Turnover Intention Karyawan. Variabel yang diteliti adalah “lingkungan kerja, beban kerja, dan turnover intention karyawan” sebagai objek pengamatan. Metode yang digunakan Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention karyawan, dan secara simultan Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.

## ABSTRACT

**Indah Apriwandika (1802025152)**

### **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES OF PT. SUMBER DATA INDONESIAN**

*Thesis. Undergraduate Program. Management Studies Program. Faculty of  
Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022.  
Jakarta.*

*Keywords: Work Environment, Workload, and Turnover Intention*

This study aims to determine the effect of Work Environment, Workload, and Employee Turnover Intention. The variables studied were "work environment, workload, and employee turnover intention" as the object of observation. The method used is a non-probability sampling technique, which is a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. The data processing technique uses SPSS Version 16.

The results showed that partially the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Turnover Intention, workload had a positive and significant effect on Employee Turnover Intention, and simultaneously Work Environment and Workload had a significant effect on Employee Turnover Intention.



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, sehat walafiat dan limpahan rahmat serta hidayahnya kepada penulis sehingga penulis mampu menempuh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karwayan PT. Sumber Data Indonesia”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sang utusan Allah SWT yang membawa risalah dan rahmat bagi alam semesta dan pemberi syafa’at bagi umatnya di akhirat kelak.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, dukungan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E.,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
6. Bapak Arif Widodo, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingan sampai terlaksananya skripsi ini.
8. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama saya kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sumber Data Indonesia yang telah banyak membantu serta memberikan informasi dan telah memberikan kesempatan untuk menjadikan PT. Sumber Data Indonesia sebagai tempat penelitian.
11. Bapak Erwandi, Mama Yentina, dan Adik Raffy tercinta yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, saran, dan doa serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan skripsi ini.

12. Cholifah, dan Ghina serta keluarga besar yang sudah memberikan dorongan semangat serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Novanda, Febrilia, Fika, Fitri, Amar, Tiwi, Dwi, Risma, Nisrina dan Sasa yang telah menyampaikan banyak saran, dukungan sekaligus mendoakan tiada hentinya selama mengerjakan skripsi.
14. Seventeen atas musiknya yang selalu menyemangati dan menemani penulis sehingga terselesaikannya skripsi.
15. Teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan 2018 serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan penelitian lain kedepannya. Namun demikian, merupakan sebuah harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan dan menjadi satu karya yang bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang mempelajarinya. Terima kasih.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Jakarta, 14 Oktober 2022

Penulis

Indah Apriwandika

NIM. 1802025152

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	i
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	11
1.2.3 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Telaah Pustaka.....	43
2.2.1 Turnover Intention.....	43
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	51
2.2.3 Beban Kerja.....	56
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	61
3.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.....	61
3.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Tunover Intention Karyawan.....	63

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap turnover intention karyawan	64
2.4 Rumusan Hipotesis .....	67
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	68
3.2 Variabel Penelitian.....	68
3.2.1 Variabel Independen.....	68
3.2.2 Variabel Dependen .....	68
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	69
3.4 Populasi dan Sampel.....	71
3.4.1 Populasi .....	71
3.4.2 Sampel.....	72
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.5.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	74
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data .....	74
3.6 Uji Instrumen .....	76
3.6.1 Uji Validitas .....	76
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	76
3.7 Teknik Analisis Data.....	77
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	77
3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	78
3.7.3 Analisis Deskriptif.....	79
3.7.4 Uji Hipotesis.....	80
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>82</b>
4.1 Gambaran Perusahaan.....	82
4.1.1 Visi Perusahaan.....	82
4.1.2 Misi Perusahaan .....	82
4.2 Struktur Organisasi .....	83
4.3 Produk .....	83
4.3.1 SDI-NET ( <i>Dedicated Internet Access</i> ).....	83
4.3.2 SDI-CONNECT ( <i>Dedicated Internet BGP</i> ).....	83
4.3.3 SDI-LINK ( <i>Local Loop/Metro-E</i> ).....	84
4.3.4 SDI-LC (IPLC) .....	84
4.3.5 SDI-DC ( <i>Colocation</i> ).....	85

4.3.6 SDI-AOS ( <i>Manage Services</i> ).....	85
4.3.7 SD-CORE ( <i>Dark Fiber</i> ).....	85
4.3.8 SDI-IX ( <i>Connect Indonesia Internet Exchange</i> ).....	86
4.3.9 D1-CONNECT .....	86
4.4 Pengelohan Data dan Pembahasan.....	86
4.4.1 Karakteristik Responden PT. Sumber Data Indonesia .....	86
4.5 Hasil Data dan Pembahasan.....	89
4.5.1 Uji Kualitas Data.....	89
4.5.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	93
4.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	95
4.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	99
4.5.5 Uji Hipotesis .....	138
4.5.6 Pembahasan Umum.....	141
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	145
5.1 Kesimpulan .....	145
5.2 Saran .....	146
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	153

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Hal
1	Data Persentase Turnover karyawan PT. Sumber Data Indonesia Tahun 2019-2021 .....	3
2	Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan.....	5
3	Hasil Pra-Survey Turnover Intention Karyawan .....	5
4	Hasil Pra-Survey Lingkungan kerja.....	7
5	Hasil Pra-Survey Beban kerja.....	8
6	Penelitian Terdahulu .....	22
7	Operasional Variabel .....	70
8	Daftar Populasi.....	72
9	Bobot kriteria jawaban skala Likert.....	75
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87
11	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
12	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
13	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	89
14	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	90
15	Uji Validitas Beban Kerja.....	91
16	Uji Validitas Turnover Intention.....	92
17	Uji Reabilitas .....	93
18	Uji Analisis Deskripsi .....	94
19	Uji Normalitas.....	95
20	Uji Multikolinearitas .....	97
21	Uji Regresi Linear Berganda .....	100
22	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan masih dalam kondisi layak digunakan.....	101
23	Fasilitas yang diberikan sangat memuaskan para karyawan.....	102
24	Suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	103

25	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	104
26	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan .....	105
27	Kebersihan sangat diperhatikan dalam ruangan saya bekerja.....	106
28	Perusahaan menyediakan petugas keamanan di lingkungan kerja yang siap setiap saat menjaga keamanan .....	107
29	Hubungan sesama rekan kerja saat ini sangat baik .....	108
30	Suasana kerja disini memberikan kesempatan bagi saya untuk berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja .....	109
31	Hubungan antara karyawan dan pimpinan yang terjalin saat ini sangat baik .....	110
32	Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	111
33	Beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan.....	113
34	Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.....	114
35	Pada saat tertentu saya menjadi sangat santai dengan pekerjaan saya .....	115
36	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya .....	116
37	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan .....	117
38	Pada jam istirahat saya tidak mengerjakan pekerjaan.....	118
39	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai ..	119
40	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan tidak terlalu tinggi .	120
41	Tugas yang selalu diberikan sifatnya tidak mendadak sehingga jangka waktu lama .....	121
42	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas .....	122
43	Variabel Beban Kerja (X2) .....	123
44	Saya tidak pernah berfikir untuk keluar dari tempat saya bekerja ...	126
45	Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada tempat kerja saya bekerja merupakan tindakan yang bijaksana.....	127



46	Saya tidak akan keluar dari tempat kerja sekarang ini.....	128
47	Saya tidak pernah merasa lelah dengan pekerjaan yang sekarang...	129
48	Saya tidak mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.....	130
49	Saya tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.	131
50	Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sekarang apabila ada tawaran perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.....	132
51	Saya tidak berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan ini tidak berat bagi saya.....	133
52	Saya tidak berniat keluar dari tempat saya bekerja karena ada perkembangan karir.....	134
53	Saya tidak berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini.....	135
54	Variabel Turnover Intention (Y).....	136
55	Uji T.....	139
56	Uji F.....	140
57	Koefisien Determinasi.....	141

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Hal
1	Kerangka Pemikiran Teroristis .....	66
2	Struktur Organisasi PT. Sumber Data Indonesia .....	83
3	Grafik Histogram .....	96
4	Grafik Normalitas P-Plot .....	96
5	Uji Heteroskedatisitas .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Hal
1	Lembar Kuesioner .....	1/24
2	Uji Validitas .....	6/24
3	Uji Reliabilitas .....	9/24
4	Uji Normalitas .....	10/24
5	Uji Hipotesis .....	11/24
6	Tabulasi Data .....	12/24
7	Surat Izin Riset.....	18/24
8	Pengajuan Judul Proposal Skripsi .....	19/24
9	Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi .....	20/24
10	Surat Tugas .....	21/24
11	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I.....	22/24
12	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II .....	23/24
13	Daftar Riwayat Hidup .....	24/24

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring berjalannya waktu banyak perkembangan dan perubahan yang terjadi di dunia, baik itu teknologi, perusahaan, produk, jasa maupun orang-orangnya. Perkembangan yang terus menerus meningkat dan menjadi maju pada perusahaan, tentu saja dikarenakan adanya campur tangan para pekerja dalam melakukan aktivitas dengan baik pada perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan dan menjadi kunci utama dalam proses berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kualitas yang baik. Menurut Sedarmayati (dalam Nursani, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Jannah, 2019) 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.

Oleh karena itu, karyawan sebagai peran utama perusahaan sangat diharapkan bisa mencapai kesuksesannya bersama tempat kerjanya. Dengan hal itu karyawan maupun perusahaan saling berusaha untuk mencapai tujuannya. Terlebih jika karyawan yang berkualitas, penuh dengan ide-ide dan memiliki banyak kreativitas

serta inovasi luar biasa, perusahaan pasti akan berusaha mempertahankannya. Namun, bagi karyawan sendiri sebagai manusia mengharapkan perusahaan bisa memberikan kenyamanan dan kelayakannya sesuai dengan hasil kerja yang sudah seorang karyawan tersebut lakukan. Beberapa karyawan biasanya ada yang memilih untuk berkembang di perusahaan lain dikarenakan umpan balik yang ia dapatkan tidak sesuai dengan apa yang ia berikan. Tidak ada keuntungan bagi karyawan ataupun dalam sudut pandang perusahaan tidak ada keuntungan juga baginya. Hingga akhirnya, terjadilah *turnover*. *Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari tempat ia bekerja (Nurlaila dalam Dewi, 2017). Saat ini fenomena *turnover* sangat diperhatikan oleh pakar ekonomi dan sosial karena ditinjau dari beberapa sisi, perusahaan akan mengalami kerugian (Cawsey dan Wedley dalam Hasanah, 2017). Terlebih lagi jika *turnover* tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan semakin membengkak (Hartati dalam Hasanah, 2017).

*Turnover* menjadi perhatian untuk perusahaan dikarenakan menurut Novi Triputra sebagai Direktur Sumber Daya Manusia PT. Deloitte Konsultan Indonesia (2019) menyebutkan bahwa rata-rata angka *turnover* industri adalah mencapai 10%. Aamodt (dalam Sukirno, 2017) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan berubah-ubah dari tahun ke tahun, namun diperkirakan 1,4% dan setiap bulannya dapat meninggalkan tempat kerja 16,8% per tahun.

Sebelum terjadinya *turnover* adanya *turnover intention* pada individu karyawan. Intensi *turnover* secara konsisten dipandang oleh para ilmuwan sebagai faktor dalam memprediksi *turnover* karyawan (Bigliardi dalam Wonowijoyo *et al.*,

2018). Menurut Khomaryah *et al.*, (2020) Turnover intention adalah perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi maupun perusahaan yang sulit dicegah. Sedangkan menurut Mobley dalam Darmawan (2017) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Berdasarkan hasil data dari PT. Sumber Data Indonesia, jumlah turnover karyawan pada tahun 2019-2021 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Persentase Turnover karyawan**  
**PT. Sumber Data Indonesia Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan			Persentase (%)
	Awal Tahun	Akhir Tahun	Keluar	
2019	23	61	8	19,05
2020	61	78	33	47,48
2021	78	99	55	62,15

Sumber : Bagian SDM PT. Sumber Data Indonesia

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2019-2021 mengalami peningkatan cukup tinggi. Pada tahun 2019 karyawan keluar hanya 8 orang dengan persentase sebesar 19,05%. Selanjutnya, ditahun 2020 karyawan yang keluar sebanyak 33 orang dengan persentase 47,48% dan tahun 2021 karyawan keluar semakin melonjak sebanyak 55 orang dengan persentase 62,15%. Pada standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat diterima untuk setiap perusahaan memang berbeda, tetapi apabila tingkat pada *turnover* dapat sampai

lebih dari 10% per tahun, itu merupakan terlampau tinggi dari standar ketetapan perusahaan (Sari dalam Widyanti, 2022). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Sumber Data Indonesia telah melebihi standar yang bisa diterima.

Menurut salah satu staf HRD PT. Sumber Data Indonesia, karyawan kebanyakan keluar secara mendadak sehingga perusahaan memberlakukan peraturan pengajuan *resign* sebulan sebelum pekerja tersebut keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan yang keluar akan menyebabkan kekosongan posisi sehingga perusahaan harus mencari karyawan lagi yang tepat sebagai gantinya. Diketahui juga, karyawan paling banyak keluar ada pada divisi sales, pada divisi ini dimana karyawan diharuskan bekerja keras demi mencapai targetnya sehingga kebanyakan karyawan keluar dari bagian tersebut. Dalam kondisi pekerjaan, juga terdapat masih ada beberapa karyawan yang kurang mampu dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan kondisi kurang kondusif dalam lingkungan bekerja sehingga menimbulkan ketidaknyaman bagi karyawan lainnya.

Dari data dan juga wawancara dengan salah satu staf HRD dapat diduga terjadinya *turnover intention* karyawan, kondisi tersebut juga diperkuat dengan hasil survei yang telah penulis lakukan kepada 15 responden untuk mengetahui penyebab dari terjadinya *turnover intention* dengan jawaban sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention	Respon	%
Lingkungan Kerja	12	80%
Beban Kerja	9	60%
Stres Kerja	5	33,3%
Gaya Kepemimpinan	4	26,7%

Sumber : Data hasil olahan, 2022

Dari hasil pra-survey kepada 15 orang karyawan yang telah diputuskan untuk memilih dua faktor dari empat faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Jawaban pada hasil pra-survey paling tinggi yaitu lingkungan kerja dengan persentase respon sebesar 80% dan beban kerja dengan persentase sebesar 60%.

Sedangkan hasil pra-survey pada 15 karyawan mengenai *turnover intention* karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Pra-Survey Turnover Intention Karyawan**

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
<i>Turnover intention</i>	Saya tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan apabila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai	1	3	9	2		2,8



## Lanjutan

Tabel 3

Saya tidak menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	1	10	4		2,6
Saya tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain	5	8	2		2,8

Sumber : Data hasil olahan, 2022

Hasil *pra-survey turnover intention* pada 15 karyawan pada tabel 3 menunjukkan beberapa karyawan memang ada yang berniat untuk keluar dari perusahaan, hal ini membuktikan adanya *turnover intention* pada karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. Faktor tersebut berdasarkan pendapat Syauqi *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi lingkungan kerja dan beban kerja. Pendapat tersebut sesuai dengan jawaban dari faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada tabel 2 di atas dengan jawaban terbanyak terdapat pada lingkungan kerja dan beban kerja.

Dikarenakan *turnover intention* pada perusahaan tinggi seperti yang dijelaskan sebelumnya, ada beberapa kendala lain yang menyebabkan *turnover intention* karyawan, yaitu lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil *pra-survey* yang telah dilakukan, sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Pra-Survey Lingkungan kerja**

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Lingkungan Kerja	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya		3	10	2		2,9
	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan		4	7	3	1	3,0
	Saya tidak pernah terlibat konflik dengan rekan kerja	2	4	9			2,4

Sumber : Data hasil olahan (2022)

Menurut hasil pra *survey* juga terdapat ada beberapa karyawan yang merasa bahwa fasilitas kerja yang mereka dapatkan belum memuaskan bagi mereka. Beberapa karyawan juga merasakan bahwa hubungan antara karyawan masih sering terjadi konflik, dan ruangan termpat kerja yang disediakan belum cukup luas menurut beberapa karyawan.

Selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yaitu, beban kerja. Hasil dari pra-*survey* mengenai beban kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Pra-Survey Beban kerja**

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Beban Kerja	Saya tidak kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi	2	5	7	1		2,4
	Pekerjaan yang kompleks membuat saya bisa membagi waktu		6	8	1		2,6
	Pimpinan tidak mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor		4	9	2		2,8

Sumber : Data hasil olahan (2022)

Dari hasil pra-survey kepada 15 responden membuktikan bahwa beberapa karyawan merasa sangat sibuk pada saat tertentu, beberapa dari karyawan tidak menikmati pekerjaan yang atasan berikan, dan pemberian kerja menurut beberapa karyawan juga belum sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri.

Mengenai beban kerja pada PT. Sumber Data Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan bidang *internet service provider*. Sehingga yang paling dominan dalam pekerjaan ini adalah bagian *technical*. Jam operasional biasanya karyawan bekerja selama sembilan jam, dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 17.00 wib. Sedangkan pada bagian *technical* perusahaan terkadang mengadakan

piket khusus dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 20.00 wib, ada pula dari jam 16.00 wib sampai 22.00 wib atau jam 10.00 wib sampai dengan jam 20.00 wib, bagian *technical* bisa melebihi dari batas waktu tersebut dikarenakan bertanggung jawab pada pengurusan *server*.

Khomaryah, *et al.*, (2020) menyatakan ada banyak alasan yang melatarbelakangi karyawan keluar, diantaranya tidak betah bekerja, pindah kerja, beban kerja yang terlalu berat, atasan tidak bisa mengatur pembagian kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan karyawan tidak mampu mengikuti perkembangan dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Beberapa alasan itulah yang menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah. Dari itu semua lingkungan kerja dan beban kerja selalu berkaitan jika membahas faktor terjadinya *turnover* pada karyawan.

Lingkungan Kerja berkaitan dengan suasana kerja yang berada dalam lingkup perusahaan tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja merupakan semua yang dapat memberikan pengaruh kepada mereka saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Nitisento dalam Saputri, 2018). Sedangkan beban kerja adalah kegiatan yang membutuhkan proses mental dan kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Riani dan Putra, 2017).

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang terjadi, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sumber Data Indonesia”

## 1.2 Permasalahan

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adanya peningkatan *turnover* karyawan sangat tinggi. Permasalahan tersebut menimbulkan kerugian pada perusahaan sehingga mengharuskan perusahaan merekrut karyawan pengganti yang belum tentu bisa langsung beradaptasi terhadap pekerjaan barunya.
- b. Diduga adanya ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa karyawan masih belum mampu aktif dalam bekerja sehingga menimbulkan suasana kurang kondusif antara karyawan.
- c. Beban kerja berlebihan. Beberapa karyawan *sales* belum bisa mencapai target pekerjaannya diduga karena target yang harus dicapai terlalu sulit. Jam kerja karyawan bagian *technical* bisa melebihi regular disebabkan tanggung jawabnya cukup besar menangani bagian *server*.
- d. Beberapa karyawan merasa fasilitas yang karyawan dapatkan belum memuaskan bagi para karyawan.
- e. Kurangnya karyawan sehingga membuat beban kerja karyawan bertambah. Dalam laporan permintaan karyawan PT. Sumber Data Indonesia, daftar beberapa karyawan yang dibutuhkan dalam divisi belum memenuhi target sehingga beban kerja karyawan lainnya bertambah.

- f. Beberapa karyawan merasa beban kerja yang didapat belum sesuai dengan kemampuan mereka.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

- 1) Penelitian berfokus pada turnover intention karyawan yang terkait dengan memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar
- 2) Penelitian berfokus pada lingkungan kerja yang terkait perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, suasana kerja
- 3) Penelitian berfokus pada beban kerja yang terkait kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sumber Data Indonesia?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover pada Karyawan PT. Sumber Data Indonesia?
3. Apakah Lingkungan kerja dan Beban kerja mempengaruhi Turnover pada PT. Sumber Data Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sumber Data Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sumber Data Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Turnover Intention PT. Sumber Data Indonesia

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

#### 1.4.1 Bagi Akademik

Dapat menambah wawasan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi referensi serta dapat menambahkan kontribusi pada pengembangan studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 1.4.2 Bagi Peneliti

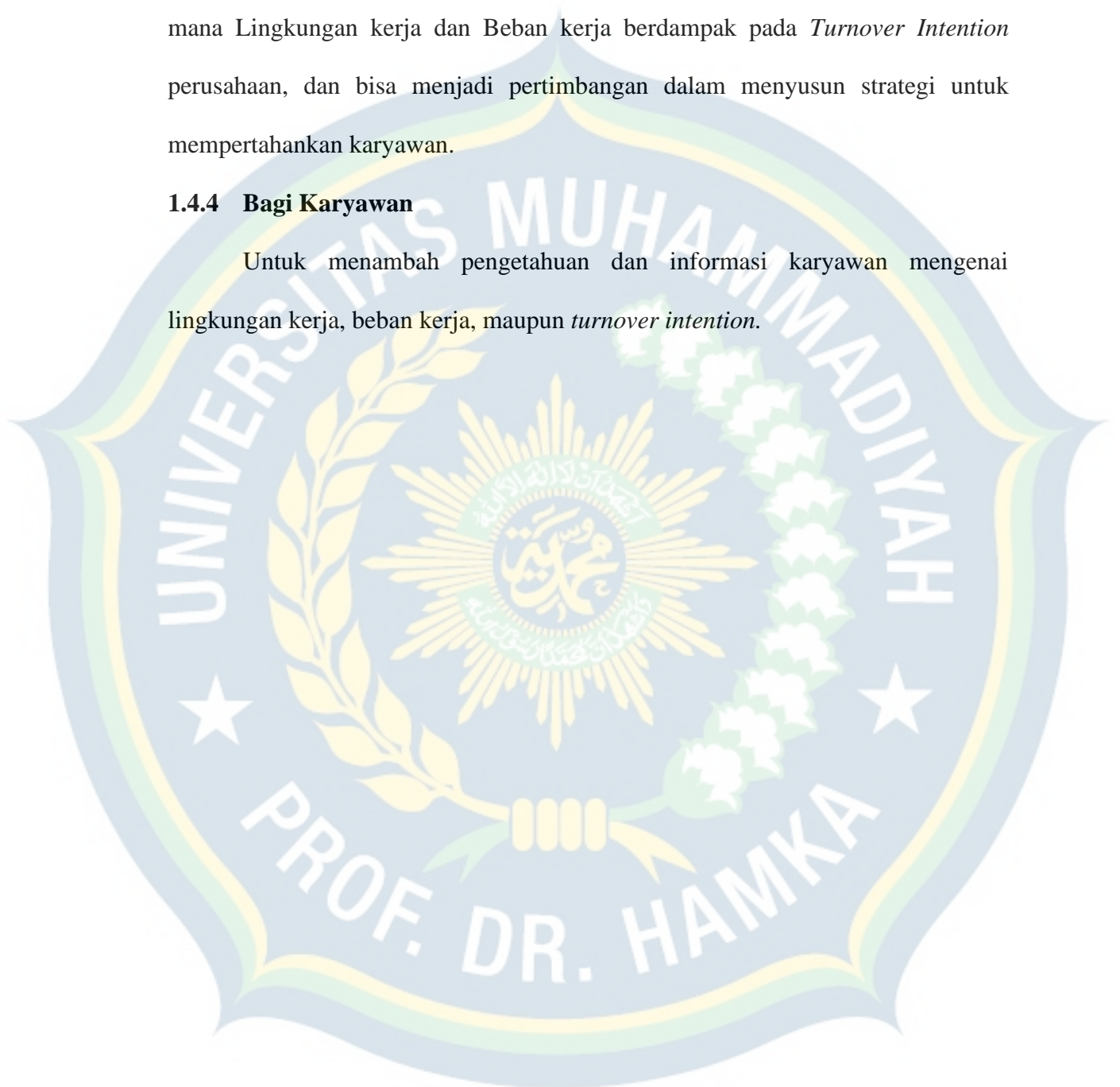
- a. Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
- b. Sebagai sarana untuk melatih dan berpikir secara ilmiah berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup sumber daya manusia.
- c. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dalam penelitian.

### 1.4.3 Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan PT. Sumber Data Indonesia, untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan kerja dan Beban kerja berdampak pada *Turnover Intention* perusahaan, dan bisa menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk mempertahankan karyawan.

### 1.4.4 Bagi Karyawan

Untuk menambah pengetahuan dan informasi karyawan mengenai lingkungan kerja, beban kerja, maupun *turnover intention*.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Alfiatma, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Enkerang. Makasar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). *Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22-30.
- Andini, O. P., Sunurhayo S. B., & Utami N. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolacto Factory Pandaan) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153-160.
- Anggreani, M. P., Irwansyah, I., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 5(2), 51-56.
- Anggreni, H. (2020). Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Anugerah Agro Sawit Perkasa. Bagan Batu, Riau) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Avotrianiaina, M. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja dan Turnover Intentions Karyawan pada Royal Hotel n'Lounge Jember.
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7.
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. Turnover Pada PT. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(2), 38-52.

- Caesarani, A. C., & Riana, I. G. (2016). *Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan turnover intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Darmawan, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta/Ferdias Darmawan/20130035/Pembimbing: Elisabeth Vita.
- Deloitte Indonesia Perspectives. (September 2019). Diakses dari <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Dewi, N. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Dewi, N. K. C. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3).
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *JUMANT*, 11(2), 193-206.
- Dimas Fajar, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan (*Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya*) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Fachrozi, I. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Di CV. Wirautama Garment Manufacture Cimahi-Jawa Barat)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Fadhallah, R. A., & Psi, S. (2021). *Wawancara*. UNJ PRESS.
- Febriani, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Jombang (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Fithri, P., & Anisa, W. F. (2017). Pengukuran beban kerja psikologis dan fisiologis pekerja di industri tekstil. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 120-130.
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 8(8), 339-345.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15-39.

- Handoyo, M., Soleman, A., & Sahar, D. P. (2022). Pengukuran Beban Kerja Mental Satgas COVID-19 Maluku Tengah Menggunakan Metode NASA-TLX. *i tabaos*, 2(1), 73-81.
- Hasanah, F. T. (2017). Hubungan Antara Religiositas Dan Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan.
- Indriastuti, M. N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Mandiri Abadi (Doctoral dissertation, UNISNU Jepara).
- Intan, A. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. *VALUES*, 3(2), 552-567.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *J Ilm Bid Ilmu Ekon*, 19, 102-16.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.
- Jannah, A. R. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karyawan.
- Jaori, V. M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Wilayah Jakarta/Victor Marcelino Jaori/21160346/Pembimbing: Kristin Handayani.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878.
- Karim, R. (2022). Populasi dan Sampel: Pengertian, Perbedaan dan Teknik. Diakses dari <https://deepublishstore.com/populasi-dan-sampel/>
- Karomah, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 17(1), 38-47.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S. H. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45.

- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kurniawan, A. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange, dan Kelelahan Emosional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pertokoan Dalung Permai. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 6971-6991.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886.
- Lee, B. K., Seo, D. K., Lee, J. T., Lee, A. R., Jeon, H. N., & Han, D. U. (2016). Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists. *Journal of physical therapy science*, 28(8), 2358-2361.
- Makarim, A. F., & Muafi, M. (2021). The effect of green human resource management (GHRM) practices on turnover intention: Mediating role of work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(5), 83-94.
- Marhumi, S., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 404-414.
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473-481.
- Murviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (2)
- Muhammad, A. (2021). *Pengaruh Job insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Nafiudin, N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat. *Sains Manajemen*, 3(1).
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1).
- Ningrum, W. E. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Outsourcing PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 97-110.
- Nurindasari, L. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dago Endah Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Nursani, S. H. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran PT. Multi Top Indonesia Bandung (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention (Niat Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 196-204.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Pradana, W. D. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung Bagian Instalasi Rawat Inap)* (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV Sukses Sejati Computama). *Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Purba, A. M. (2015). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Daihatsu. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di rumah sakit siloam manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).

- Qureshi, I., Jamil, R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). Job stress, workload, environment and employees turnover intentions: Destiny or choice. *Archives of Sciences (Sciences Des Archives)*, 65(8).
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Rahayu, L. (2021). Pengaruh PHK dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19. Cikarang. Universitas Pelita Bangsa.
- Ridlo, I. A. (2012). Turnover karyawan "Kajian literatur". Surabaya: PH Movement Publication.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rony, Z. T. (2016). Siapa Harus Pergi, Siapa Harus Tinggal (Strategi Mencegah Turnover Karyawan Gen-Y).
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan penelitian kuantitatif: *quantitative research approach*. Deepublish.
- Salimah, Z. (2021). Literatur review: Turnover intention. *Youth & Islamic Economic*, 2(01), 1-5.
- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(1), 060-072.
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). Mengungkap Tingginya Turnover Intention PT. WBS Semarang. *Solusi*, 17(2).
- Sari, K. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).
- Segoro, G. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (*Studi Empiris Terhadap Perawat di Rumah Sakit Islam Wonosobo*) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Susanti, R. (2022). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kota XYZ. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5697-5704.
- Soselisa, H. C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Bagian Perekonomian SDA Dan Administrasi

- Pembangunan Setda Kabupaten Maluku Tengah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 46-57.
- Syahaudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2018). Pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap turnover intentions melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *UNEJ e-Proceeding*, 312-325.
- Sukirno & Nafiudin. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat. *Jurnal Sains Manajemen*, 3 (1).
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 284-288.
- Syihab, F. (2018). Modul Aplikasi Komputer Bisnis. Universitas Trilogi.
- Widyanti, A., Johnson, A., & Waard, D. D. (2010). Pengukuran beban kerja mental dalam searching task dengan metode rating scale mental effort (RSME). *J@ ti Undip*, (1), 1-6.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). Analysis of factors that influence employee turnover intention (Study of starred hotel employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 32-40.
- Tanuwijaya, R. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisational Terhadap turnover Intention karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4(2), 389-393.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing. Jakarta. Papas Sinar Sinanti.
- Taufiqurrohman, T., Fathoni, A., & Hasilolan, L. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Journal of Management*, 4(4).
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(5), 504-515.

- Tulangow, M. J., Saerang, D. P., & Rumokoy, F. S. (2018). The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at pt. wika realty manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Widyanti, A., Johnson, A., & Waard, D. D. (2010). Pengukuran beban kerja mental dalam searching task dengan metode rating scale mental effort (RSME). *J@ ti Undip*, (1), 1-6.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(1), 33-45.
- Wonowijoyo, S. M. T. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1).
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on ethno-medicine*, 8(3), 229-237.
- Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Zain, M. A. (2019). Analisis beban kerja menggunakan metode NASA-TLX (Studi kasus CV Tiga Serangkai, Balikpapan, Kalimantan Timur). Universitas Islam Indonesia.
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3).