

## **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT KOPI UNTUK INDONESIA**

**Ni Nyoman Ayu Purwita Lestari<sup>1)</sup> Putu Agus EkaRismawan<sup>2)</sup> Ary Wira Andika<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

*Email: ayupurwita22@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Pada kenyataannya *Turnover* ini membuat organisasi menerima kenyataan untuk kehilangan karyawan pada periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia sebanyak 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia

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

### **ABSTRACT**

*In fact, this turnover makes the organization accept the reality of losing employees for a certain period. This study aims to determine the effect of workload, work environment and job satisfaction on turnover intention at PT. Coffee for Indonesia. The population in this study are employees of PT. Coffee for Indonesia as many as 40 people, with the sampling technique using saturated sampling technique, the number of samples in this study as many as 40 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of hypothesis testing show that workload has a positive and significant effect on turnover intention of PT. Coffee for Indonesia. The work environment has a negative and significant effect on turnover intention for employees of PT. Coffee for Indonesia. Job Satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention for employees of PT. Coffee for Indonesia*

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu organisasi. Suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang

berkompeten karena sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga di dalam suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1150).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ariyati dan Mahera, 2018:1).

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut (Santhanam. et, al., 2016:1150)

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* beban kerja (Rosyad, 2017:3). Riani dan Putra, (2017:5973) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis

Penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ariyati dan Mahera (2018:11). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* selain beban kerja adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia atau karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihatakitabnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat

menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011 : 26).

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Ningsih dan Putra, 2019:5909). Menurut Devi dan Sintaasih (2016:1150) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan sendiri melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra (2019:5922) Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*

PT Kopi Untuk Indonesia merupakan salah satu perusahaan produsen coffee yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Semenjak didirikannya perusahaan ini dari tahun 2019, *tingkat turnover* dapat dilihat cukup signifikan. Perekrutan karyawan dilakukan hampir setiap bulannya agar operasional perusahaan ini dapat berjalan dengan baik. Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di PT Kopi Untuk Indonesia Denpasar yang menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi dan jumlah

karyawan sehingga terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Presentase *Turnover intention***  
**Karyawan tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Total Jumlah Karyawan	Presentase <i>Turnover Intention</i>
1	Januari	40	2	1	39	5,12%
2	Februari	39	-	1	40	2,50%
3	Maret	40	1	-	39	2,56%
4	April	39	3	2	38	7,89%
5	Mei	38	-	-	38	0%
6	Juni	38	1	2	39	2,56%
7	Juli	39	2	3	40	5%
8	Agustus	40	1	1	40	2,50%
9	September	40	-	2	42	0%
10	Oktober	42	2	1	41	4,87%
11	November	41	1	1	41	2,43%
12	Desember	41	-	1	42	0%

Sumber : HRD PT Kopi Untuk Indonesia, 2021.

Dari tabel 1.1 diatas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan bervariasi di tahun 2021 dari bulan Januari hingga bulan Desember dengan jumlah keseluruhan karyawan pada tahun 2021 adalah sebanyak 40 orang. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami fluktuasi, jumlah *turnover intention* pada bulan april dan november yang mengalami peningkatan diantara bulan lainnya pada tahun 2021, maka dapat diasumsikan terjadinya masalah tingginya *turnover intention* yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk bagi management PT Kopi Untuk Indonesia. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada bulan april dan november tahun 2021 tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan *turnover intention* pada bulan dan tahun berikutnya pada karyawan PT Kopi Untuk Indonesia.

Karyawan yang di maksud yakni karyawan berbagai departemen baik karyawan kontrak maupun *part time*.

Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia adalah target yang harus dicapai. Hal ini menyebabkan besarnya beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia yaitu ada beberapa karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia adalah masyarakat lokal dan sanak saudara dari pemilik perusahaan sehingga ada beberapa karyawan yang berasal dari luar keluarga merasa diperlakukan tidak adil terutama dalam hal waktu kerja. Karyawan yang merasa memiliki kedekatan dengan

pemilik perusahaan bisa bekerja ataupun pulang sesukanya.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan pada PT. Kopi Untuk Indonesia yaitu promosi atau penghargaan, dimana kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi, sehingga membuat karyawan menjadi semakin enggan untuk mengembangkan dirinya dan enggan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 1. *Role Theory*

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (*Role theory*). Teori “peran” (*role*) sebagai sebuah konsep sosiologis pertama kali muncul melalui karya-karya pemikir klasik seperti George Herbert Mead, Ralph Linton, dan Jacob Moreno. Melalui perspektif interaksionis simbolisnya berfokus pada peran dari faktor-faktor individual, evolusi peran melalui interaksi sosial, serta berbagai bentuk konsep kognitif dengan mana aktor-aktor sosial memahami dan menginterpretasikan pedoman perilaku bagi dirinya sendiri dan orang lain. Pendekatan struktural untuk menjelaskan karakteristik perilaku seseorang yang menempati posisi sosial tertentu dalam suatu sistem sosial yang mapan. “Peran” selanjutnya dikonsepsikan sebagai ekspektasi-ekspektasi normatif yang dipegang teguh dan menjadi landasan terciptanya perilaku-perilaku tersebut.

### 2. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:19) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber

daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Riani dan Putra (2017:5973) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Rizky dkk, (2021:111) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan Karyawan untuk bekerja secara optimal, hal itu dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya maka ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk, melakukakan aktivitas tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal serta prestasi kerjanya akan tinggi pula. Selain lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja mencakup hubungan kerja sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dengan atasannya, menurut Purwanto (2017). Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan bekerja. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang. (Ramli, 2019).

4. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lainlain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Rahayuningsih, 2018:25). Bagi karyawan kepuasan kerja yang akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Adriani, 2018:9). Menurut Robbins dan Judge (2017:5090) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang di sediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang di harapkan. Apabila yang di dapat karyawan lebih rendah dari di harapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

5. **Turnover Intention**

Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Riani, 2017). Menurut Tirtaputra, dkk (2017) turnover intention adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi lain guna mencari alternatif pekerjaan lain. Keletihan yang ada pada saat bekerja

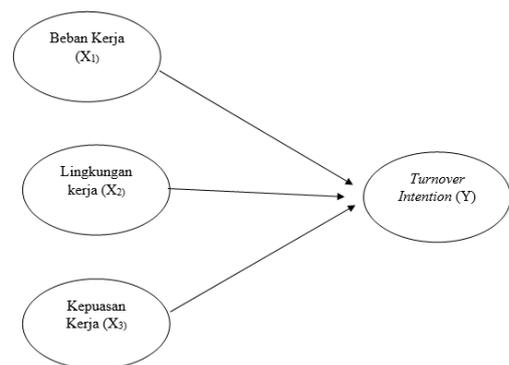
sering kali membuat karyawan menjadi terbebani dengan pekerjaannya, seseorang tersebut menjadi terbebani dan menafsirkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan berat. Karena adanya perasaan terbebani akan pekerjaannya pastinya akan ada niat untuk meninggalkan perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Menurut Naifudin dan Umdiana (2017:42) turnover intention adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang

**III. HIPOTESIS PENELITIAN**

**3.1 Kerangka Berpikir**

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia di atas, dapat digambarkan sebuah model kerangka berpikir seperti terlihat pada Gambar 3.1 berikut ini:

**Gambar 3.1 Model Penelitian**



**3.2 Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Kopi Untuk Indonesia  
 H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover

*intention* pada PT. Kopi Untuk Indonesia

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Kopi Untuk Indonesia.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT kopi Untuk Indonesia yang beralamatkan di jalan Tukad Barito no 101A Panjer Denpasar Selatan, Bali, Indonesia.

### 4.2 Objek Penelitian

Adapun obyek dari penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

### 4.3 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Utami, 2019:18). Adapun indikator dari beban kerja yaitu:

- Target yang Harus Dicapai
- Kondisi Pekerjaan
- Penggunaan Waktu
- Standar Pekerjaan

#### 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman

dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan bekerja. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang, menurut Ramli(2019). Adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- Pencahayaan
- Warna
- Udara
- Suara

### 3. Kepuasan Kerja(X<sub>3</sub>)

Menurut Robbins dan Judge (2017:5090) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang di sediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang di diharapkan. Apabila yang di dapat karyawan lebih rendah dari di diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- Pekerjaan
- Upah
- Promosi
- Pengawas
- Rekan kerja

### 4. *Turnover Intention* (Y)

Menurut Riani (2017) *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan

keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah:

- a. Pikiran untuk keluar
- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

#### 4.4 Metode Penelitian

##### 1. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja

di PT. Kopi Untuk Indonesia sebanyak yang berjumlah 40 orang

Mengingat jumlah populasi sebanyak 40 orang dalam penelitian ini, maka begitu sampel yang digunakan sebanyak 80 responden.

##### 2. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji korelasi berganda, analisis determinasi ( $R^2$ ), Uji F dan uji t

## V. METODE PENELITIAN

### 5.1 Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Tabel 5.1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29757700
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.076
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,089. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov*

tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.996	1.004	Tidak ada mulikolinieritas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.955	1.047	Tidak ada mulikolinieritas
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.955	1.047	Tidak ada mulikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak terdapat variabel bebas yang

memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

**C. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.015	0.303		-0.049	0.961
	Beban Kerja	0.076	0.064	0.193	1.189	0.242
	Lingkungan Kerja	0.018	0.033	0.092	0.551	0.585
	Kepuasan Kerja	-0.028	0.045	-0.105	-0.630	0.533

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,242, 0,585 dan 0,533. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

**5.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.584	0.512		5.043	0.000
	Beban Kerja	0.679	0.108	0.631	6.275	0.000
	Lingkungan Kerja	-0.164	0.056	-0.298	-2.902	0.006
	Kepuasan Kerja	-0.208	0.076	-0.282	-2.743	0.009
F Statistik : 21.106						
Sig F : 0.000						
R : 0.798						
R <sup>2</sup> : 0.638						

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 2.584 + 0,679X_1 - 0,164 X_2 - 0,208 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai constant 2.584 menunjukkan apabila beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai sama dengan 0(nol) maka *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia bernilai sebesar 2.584

$X_1 = 0,679$  menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia, apabila beban kerja karyawan meningkat maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.

$X_2 = -0,164$  menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia, apabila lingkungan kerja karyawan meningkat maka *turnover intention* akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel beban kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.

$X_3 = -0,208$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka *turnover intention* akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel beban kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

**5.3 Analisis Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi berganda digunakan mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Analisis korelasi berdasarkan Tabel 5.4 diatas tersebut dapat

diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,798 nilai kolerasi berganda pada hasil penelitian ini berada 0,60-0,79 ini berada pada tingkatan yang kuat, berarti  $X_1$  (Beban Kerja),  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $X_3$  (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (*Turnover Intention*) memiliki kolerasi (hubungan) yang kuat.

## 5.4 Analisis Determinasi Berganda

Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 5.4 diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r square ( $r^2$ ) = 0,638. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai  $r^2 = 63,8$  persen, yang berarti bahwa sebesar 63,8 persen variabel Y dipengaruhi oleh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sisanya sebesar 36,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 5.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ )) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui  $F_{sig} 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa, Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia.

## 5.6 Uji t

**Hasil Uji t pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa:**

- a. Pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention*  
Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel beban kerja) sebesar -0,679, menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja maka akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia.

- b. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi  $\beta_2$  (variabel lingkungan kerja) sebesar -0,164, menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia.

- c. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi  $\beta_3$  (variabel kepuasan kerja) sebesar -0,208, menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia.

## 5.7 Pembahasan Penelitian

- a. Pengaruh beban kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kopi Untuk Indonesia

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai

pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Koefisien Variabel  $X_1$  adalah positif 0,679 artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Apabila beban kerja meningkat sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetap, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,679. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kuantitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterlampiran dan potensi dari pekerja. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Ariyati dan Mahera, 2018:4). Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Altahtoo (2018:107), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa beban kerja yang lebih tinggi akan menyebabkan *turnover intention* yang lebih tinggi.

#### **b. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kopi Untuk Indonesia**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Koefisien variabel  $X_2$  adalah negatif -0,164, artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja meningkat sedangkan beban kerja dan kepuasan kerja tetap, maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,164. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134). Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwinda Intan Permata Putri (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah tingkat lingkungan

kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

### c. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kopi Untuk Indonesia

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Koefisien variabel  $X_3$  adalah negatif  $-0,208$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Apabila kepuasan kerja meningkat sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja tetap, maka *turnover intention* akan menurun sebesar  $-0,208$ . Kepuasan kerja merupakan suatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan sendiri melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang di sediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang di harapkan. Apabila yang di dapat karyawan lebih rendah dari di harapkan, maka akan

menyebabkan karyawan tidak puas (Robbins dan Judge, 2017:5909). Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Margareta dan Riana (2020:1163) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

## VI. Simpulan dan Saran

### 6.1 Simpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Hal ini berarti semakin tingginya beban kerja, maka akan meningkatkan *turnover intention*.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Hal ini berarti semakin tingginya lingkungan kerja, maka akan menurunkan *turnover intention*.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kopi Untuk Indonesia. Hal ini berarti semakin tingginya kepuasan kerja, maka akan menurunkan *turnover intention*.

### 6.2 Saran

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel beban kerja, indikator target yang harus dicapai memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Kopi Untuk Indonesia, untuk selalu memperhatikan karyawannya dalam

- memberikan target yang harus dipenuhi sesuai dengan keadaan dan kemampuan yang dimilikinya, agar karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja, indikator warna memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Kopi Untuk Indonesia, untuk memperhatikan kembali penataan warna di kantor agar lebih memberikan perasaan gembira pada karyawan dengan warna yang lebih cerah dan manis.
  3. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja, indikator promosi memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Kopi Untuk Indonesia supaya memberikan kesempatan untuk seluruh karyawan mengembangkan karir mereka melalui promosi jabatan yang dilakukan di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Audit (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1): 40-69.
- Altahtoo, Umar A. 2018. The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *Thesis*. University Madinah, Saudi Arabia.
- Ariyati, Yannik & Mahera, Andi. 2018. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill. *Skripsi*. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau kepulauan.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Margaretta, Heslie; Riana, I Gede. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. V.9, N. 3, P. 1149 – 1169
- Ningsih, Ni Kadek Windi & Putra, Made Surya. 2019. Pengaruh stres Kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Purwanto, D. F. 2017. Pengaruh Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rich Palace Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 6, No. 2, pp. 14-26
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover intention Dengan Beban Kerja sebagai Memediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *Skripsi*. Program Ekstensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.
- Rachmah, Yulia. 2018. Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. *Undergraduate thesis*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Ramli, S. 2019. *Manajemen Risiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Riani, Ni Luh Tesi & Putra, Made Surya. 2017. Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D.

2021. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu). *Jurnal IlmSu Administrasi Niaga/Bisnis*, 10(1), 110-118
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Santhanam, N., T. J., K., Dyaram, L., & Ziegler, H. 2017. Impact Of Human Resource Management Practices On Employee Turnover Intentions. *Journal of Indian Business Research*, 9 (3), 212–228.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tirtaputra, Adam, Lie Tjoen Tjie, Frensen Salim. 2017. Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol 13, No 2
- Utami, T. S. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.