

**JEMSI:**
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com [+62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ

Meitri Apriliani¹, Ahmad Azmy², Ahmad Badawi Saluy³

¹Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, meitri.apriliani@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, ahmad.azmy@paramadina.ac.id

³Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, ahmad.badawi@paramadina.ac.id

Corresponding Author: meitri.apriliani@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: *Tourism and hospitality industry companies (including travel agents) face turnover challenges, so it is necessary to conduct an evaluation to prevent an increase in the number of employee turnover by evaluating turnover intention. Many factors can influence turnover intention. This study aims to determine the effect of workload and work environment on turnover intention. This study is a quantitative study with an associative approach. The population of this study was all employees working at PT Global Tiket Network (tiket.com) and the sampling technique used Simple random sampling technique with a total of 152 respondents. Data analysis used the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) analysis method. The results of the study showed that workload ($\beta = 0.304$; t -statistic = 3.821; p -values < 0.001) has a positive effect on turnover intention and work environment ($\beta = -0.245$; t -statistic = 3.342; p -values < 0.001) has a negative effect on turnover intention, as well. This research recommends that companies need to pay attention to the workload factors received by employees and the quality of the organizational work environment to prevent employee turnover intentions.*

Keyword: *Workload, Work Environment, Turnover Intention*

Abstrak: Perusahaan industri pariwisata dan perhotelan (termasuk agen perjalanan) menghadapi tantangan *turnover*, sehingga perlu dilakukan evaluasi untuk mencegah peningkatan jumlah *turnover* karyawan dengan mengevaluasi *turnover intention*. Banyak faktor dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Global Tiket Network (tiket.com) dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple random sampling* berjumlah 152 responden. Analisis data dengan metode analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja ($\beta = 0,304$; t -statistik = 3,821; p -values < 0,001) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan lingkungan kerja ($\beta = -0,245$; t -statistik = 3,342; p -values < 0,001) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, serta. Rekomendasi penelitian ini, perusahaan perlu memperhatikan faktor beban kerja yang

diterima karyawan dan kualitas lingkungan kerja organisasi untuk mencegah *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Turnover merupakan masalah kritis bagi semua organisasi, termasuk perusahaan dalam sektor industri pariwisata dan perhotelan (Nguyen et al., 2023). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu, dianggap sebagai prediktor terbaik *turnover* karyawan yang sebenarnya (Lazzari et al., 2022). Menurut laporan Michael Page dalam (DataIndonesia.id), sekitar 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka pada tahun 2022. Di Asia Tenggara, persentasenya bahkan lebih tinggi, mencapai 81%. Indonesia menempati posisi kedua setelah India dalam hal persentase pekerja yang memiliki niat untuk resign (*Turnover Intention*), yaitu sebesar 84% (Sihotang & Sitompul, 2024). Salah satu perusahaan industri pariwisata dan perhotelan (termasuk agen perjalanan) di Indonesia saat ini adalah PT Global Tiket Network (tiket.com).

Berbagai faktor dapat mempengaruhi *turnover intention* dinilai dari persepsi karyawan seperti lingkungan kerja, kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru, prospek karir masa depan, pekerjaan yang menantang, pengakuan dari orang lain, pencocokan bakat, keamanan kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja, kemudahan pekerjaan, jam kerja, kesempatan promosi, kelonggaran waktu, gaji, bonus, kemudahan transfer pekerjaan, aktualisasi diri, dan potensi pengembangan diri sebagai motivasi *turnover intention* (Park et al., 2024). Beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Beban kerja merupakan kondisi kerja dengan deskripsi pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas dan lingkungan kerja dengan kemampuan individu (Ibrahim et al., 2022). Jika beban kerja mereka di bawah beban kerja standar, hal itu akan menimbulkan kemalasan dan memberi kesempatan bagi mereka untuk bermalas-malasan dan terlibat dalam kegiatan yang tidak produktif seperti politik kelompok, dengan implikasinya pada kinerja. Di sisi lain, jika beban kerja di atas beban kerja standar, ada kecenderungan bahwa karyawan akan kewalahan. Hal ini akan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan dan merasa tidak puas dan selanjutnya menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan (Inegbedion et al., 2020; Lee et al., 2024; Gün et al., 2025). Penelitian Nal et al. (2022) dan Reynoso et al. (2024) menerangkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan di perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian Ramadhania & Wulansari (2022) dan X. Li et al. (2024) bahwa secara langsung beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Damschroder, A. dalam Maassen et al. (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan internal organisasi tempat karyawan berinteraksi dengan organisasi mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Sedangkan lingkungan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menyebabkan *turnover intention* (Iqbal et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan fasilitas yang memadai. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung di tempat kerja cenderung memiliki niat untuk tetap bekerja di perusahaan (Bulti & Gopal, 2021). Penelitian sebelumnya oleh Cao et al. (2021), Abdou et al. (2022), dan Pittman et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang kurang baik secara signifikan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun,

berbeda dengan hasil penelitian Kumah et al. (2024) dan Tj et al. (2024) bahwa secara langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Global Tiket Network (tiket.com). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Simple random sampling* berjumlah 152 responden. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, serta variabel dependen yaitu *turnover intention*. Teknik pengumpulan data berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *google form* menggunakan skala Likert 5 poin.

Indikator instrumen variabel *Turnover Intention*: memikirkan untuk berhenti (*Thinking of Quitting*), mencari alternatif pekerjaan yang dapat diterima (*finding an acceptable alternative*), niat untuk mencari dan niat untuk berhenti (*intention to search and intention to quit*) (Mobley et al., 1978). Indikator instrumen variabel beban kerja: beban kerja keseluruhan, tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, kinerja, upaya mental, upaya fisik, tingkat frustrasi, tingkat stres, kelelahan, dan jenis aktivitas (Hart & Staveland, 1988). Indikator instrumen variabel lingkungan kerja: keterlibatan, keterikatan rekan kerja, dukungan supervisor, otonomi, orientasi tugas, tekanan kerja, kualitas, kontrol, inovasi, kenyamanan fisik (Moos, 1987).

Data penelitian yang terkumpul dianalisis dengan metode analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM): (1) Uji model pengukuran (*outer model*); (2) Uji model struktural (*inner model*); (3) Uji hipotesis (*Bootstrapping*). Analisis data ini menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0.

Hipotesis

Penelitian Nal et al. (2022) dan Reynoso et al. (2024) menerangkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berat, maka *turnover intention* akan semakin meningkat (Egarini & Prastiwi, 2022). Menurut Mahfudz dalam Priyono & Tampubolon, (2023), beban kerja dapat menimbulkan stres ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai beban kerja yang tinggi, maka cenderung memiliki keinginan untuk pindah dari perusahaan tempat bekerjanya (Priyono & Tampubolon, 2023).

H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Cao et al. (2021), Abdou et al. (2022), Shin et al. (2023), dan Pittman et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja positif maka *turnover intention* karyawan rendah. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, menghasilkan hasil pekerjaan yang menguntungkan, dan menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi, karena mereka cenderung tetap berada di tempat kerja yang membuat mereka merasa dihargai dan terbantu (Qadri et al., 2022; Ramasamy & Mengling, 2024).

H₂ : Pengetahuan akuntansi forensik berpengaruh terhadap pendeteksian kecurangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Ningtyas & Liana, 2024). Pengertian beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada semua faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, seperti kondisi pencahayaan, tingkat kebisingan, kondisi keamanan tempat kerja, dan kondisi kebersihan tempat kerja (Sunyoto, 2012). Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Mangumbahang et al., 2023).

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Sopiah & Sangadji, 2018). Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Sopiah & Sangadji, 2018).

Berikut hasil penelitian pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	Outer Loading	AVE
Beban Kerja		
BK1: Saya merasa keseluruhan beban kerja yang terkait pekerjaan cukup sesuai dengan kemampuan saya	0.864	0.750
BK2: Pekerjaan yang saya lakukan saat ini terasa mudah dan tidak terlalu menuntut.	0.885	
BK3: Saya merasa tekanan yang saya alami selama menyelesaikan pekerjaan cukup tinggi, karena berlangsung dengan cepat dan mendesak.	0.870	
BK4: Saya merasa cukup sukses dalam menyelesaikan pekerjaan saya dan puas dengan hasil yang saya capai.	0.864	
BK5: Pekerjaan saya memerlukan banyak upaya/ aktivitas mental, seperti berpikir, memutuskan, dan menghitung	0.869	
BK6: Pekerjaan saya membutuhkan upaya/ aktivitas fisik yang cukup, seperti mendorong dan menarik	0.853	
BK7: Saya merasa aman dan puas dengan pekerjaan saya, tanpa merasa terganggu atau kesal	0.858	
BK7: Saya merasa tenang dan santai saat menyelesaikan pekerjaan, tanpa merasa cemas atau tertekan	0.876	
BK8: Saya merasa segar dan energik setelah menyelesaikan tugas ini, bukan kelelahan atau kehabisan tenaga	0.860	
BK9: Rutinas pekerjaan saya menerapkan aturan dan pemecahan masalah, sehingga membantu saya mengembangkan keterampilan dan kemampuan berpikir kritis.	0.863	
BK10: Saya merasa terlibat dalam kegiatan dan proyek tim di tempat kerja	0.925	
Lingkungan Kerja		
LK1: Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	0.936	0.860
LK2: Supervisor saya memberikan dukungan yang cukup ketika saya menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	0.927	
LK3: Saya memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas saya	0.928	
LK4: Tujuan dan tugas yang diberikan kepada saya di tempat kerja jelas dan terukur.	0.927	

Indikator	Outer Loading	AVE
LK5: Saya sering merasa tertekan dengan beban kerja yang saya hadapi	0.925	
LK6: Kualitas lingkungan kerja saya mendukung produktivitas dan kinerja saya	0.932	
LK7: Saya merasa memiliki kontrol yang cukup atas pekerjaan dan tanggung jawab saya	0.929	
LK8: Lingkungan kerja saya mendorong saya untuk berinovasi dan mengemukakan ide-ide baru	0.924	
LK9: Fasilitas fisik di tempat kerja membuat saya merasa nyaman dan mendukung kesehatan baik fisik maupun mental saya	0.920	
Turnover Intention		
TI1: Saya memikirkan untuk mengajukan pengunduran diri	0.897	
TI2: Saya sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di berbagai perusahaan lain.	0.932	0.817
TI3: Saya akan berhenti kerja dan pindah jika ada perusahaan yang menawarkan peluang pekerjaan lebih baik.	0.883	

Berdasarkan tabel 1. diatas didapatkan nilai *outer loading factor* indikator-indikator variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* > 0,60 dan nilai AVE semua variabel > 0,5. Maka semua konstruk variabel valid.

Hasil uji validitas diskriminan pada tabel 2. diketahui nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Maka semua konstruk variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan metode Fornell dan Larcker

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	0.866		
Lingkungan Kerja	-0.760	0.928	
Turnover Intention	0.795	-0.835	0.904

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Beban Kerja	0.963	0.964
Lingkungan Kerja	0.982	0.982
Turnover Intention	0.888	0.893

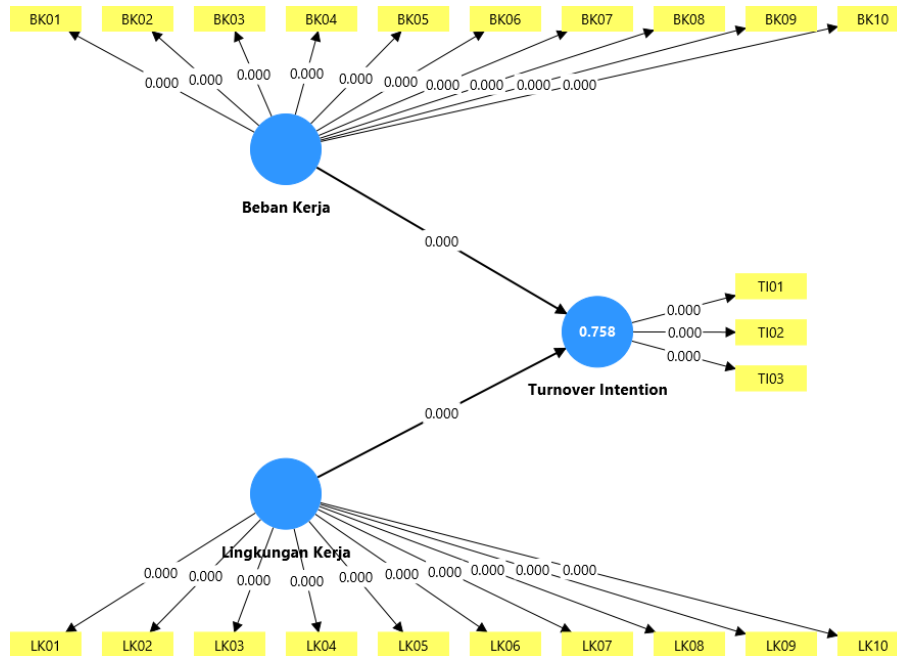
Berdasarkan tabel 3. didapatkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* variabel variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* > 0,7. Maka semua konstruk dikatakan *reliable* atau memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Outer Model (*R Square*, *Q Square*, *Goodness of Fit*)

	<i>R Square</i> (R ²)	<i>Q Square</i> (Q ²)	<i>Goodness of Fit</i> (GoF)
Turnover Intention	0.758	0.746	SRMR = 0.039

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan diketahui nilai *R-Square* sebesar 0,758 (kategori kuat). Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 75,8% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. *Q Square* menunjukkan bahwa model ini memiliki relevansi prediktif. Nilai *Q Square turnover intention*

sebesar 0,746, artinya memiliki relevansi prediktif yang kuat ($Q^2 > 0,35$). *Goodness of Fit* (GoF) untuk mengevaluasi kelayakan model penelitian dan dapat dilihat dari nilai SRMR adalah 0,039 ($< 0,1$ atau 0,08). Maka model dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria *model fit* atau model layak. Maka penelitian dilanjutkan ke tahap selajutnya uji bootstrapping. Berikut gambar 1. menunjukkan model penelitian:



Gambar 1. Hasil Uji Bootstrapping Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)

Uji hipotesis pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menggunakan analisis *Path Coefficient* berikut ini:

Tabel 5 Analisis Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P -values
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.381	0.383	0.075	5.079	0.000
Lingkungan Kerja -> Turnover Intention	-0.545	-0.544	0.069	7.871	0.000

Analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-statistik yang dihasilkan melalui metode *bootstrapping* dalam SmartPLS. Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,976) pada tingkat signifikansi 5% atau jika p-value lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji hipotesis pada tabel 5. analisis *Path Coefficients* didapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,381 (bernilai positif) terhadap *turnover intention*. Setiap peningkatan 1% dari beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 30,4%. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistik 5,079 $>$ t-tabel 1,976 dan nilai signifikan p-values 0,000 $<$ 0,05. Maka hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.

2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,545 (bernilai negatif) terhadap *turnover intention*. Setiap peningkatan 1% dari lingkungan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 54,5%. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistik 3,342 > t-tabel 1,976 dan nilai signifikan p-values 0,000 < 0,05. Maka hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil Penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien 0,304, t-statistik 3,821 > t-tabel 1,976, dan p-values 0,000 < 0,05. Semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Galanis et al. (2025) bahwa beban kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan *turnover intention*, maupun melalui faktor jam kerja yang panjang, tuntutan pekerjaan yang berat, maupun konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (G. Li et al., 2025). Beban kerja yang berlebihan juga dapat menurunkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka merasa kurang terlibat dan tidak menikmati pekerjaannya, yang pada akhirnya mendorong niat untuk resign (Rusyani, 2022; Desiana et al., 2024). Stres kerja dan burnout menjadi faktor yang paling tinggi mempengaruhi hubungan beban kerja dan *turnover intention*, dimana beban kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan stres kerja, kemudian memicu burnout, dan secara signifikan meningkatkan *turnover intention* (Nal, Sevim, et al., 2022; Salama et al., 2022; Lee et al., 2024). Beban kerja yang tinggi, tugas yang sulit, dan tekanan waktu menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan (El-Sherbeeney et al., 2024; Suresh et al., 2024; Galanis et al., 2025).

Beban kerja dengan tekanan mental dan fisik yang berlebihan mengakibatkan frustrasi akibat tuntutan pekerjaan yang tidak realistis dapat memperburuk stres dan burnout karyawan, yang akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan (Mousavi et al., 2023; El-Sherbeeney et al., 2024). Selain itu, stres kerja dan kelelahan dapat menurunkan performa dan keterlibatan, sehingga karyawan tidak merasakan kepuasan kerja atau menjaga work life balance, sehingga memperkuat keinginan untuk resign (Salama et al., 2022; Ning et al., 2023; Hoare & Vandenberghe, 2024). Jenis aktivitas pekerjaan yang monoton atau terlalu menantang juga dapat menambah tekanan, mempercepat kelelahan, dan menurunkan motivasi kerja karyawan (El-Sherbeeney et al., 2024; Suresh et al., 2024). Dengan demikian, beban kerja yang tinggi dengan tuntutan berlebihan, tekanan waktu, atau monotonitas dapat meningkatkan *turnover intention*. Beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan stres kerja, burnout, dan penurunan kesejahteraan psikofisik, sehingga memicu *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nal et al. (2022), Reynoso et al. (2024), dan Galanis et al. (2025) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan di perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian Ramadhania & Wulansari (2022) dan X. Li et al. (2024) bahwa secara langsung beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar -0,243, t-statistik 3,342 > t-tabel 1,976, dan p-values 0,000 < 0,05. Semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Hal ini

didukung oleh penelitian Abdou et al. (2022) dan Nguyen et al. (2023) menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di sektor industri pariwisata dan perhotelan, karena sektor ini memiliki tingkat turnover yang tinggi akibat tekanan kerja, tuntutan layanan pelanggan, dan jam kerja yang tidak menentu. Keterlibatan dalam tim dan hubungan yang baik dengan rekan kerja menciptakan dukungan sosial, dimana hubungan sosial yang kuat di tempat kerja termasuk dukungan antar rekan kerja dan solidaritas kolega dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya menurunkan turnover intention (Diao et al., 2022; Zhang et al., 2022; Wang et al., 2023). Selain itu, keterlibatan dalam tim menimbulkan rasa memiliki (*belonging*) yang memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi, sehingga mereka cenderung bertahan lebih lama (Hasanein, 2025). Dukungan supervisor dan otonomi (kebebasan) dalam mengambil keputusan meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja, sehingga menurunkan turnover intention (Chen et al., 2023; G. Li et al., 2025). Ketika karyawan merasa suara/keputusan mereka didengar dan kontribusi mereka dihargai, maka menumbuhkan rasa memiliki dan kesetiaan kepada organisasi. Orientasi tugas yang jelas, kualitas lingkungan kerja yang baik, serta kontrol atas pekerjaan membuat karyawan merasa kompeten dan termotivasi untuk bertahan di organisasi (Charles-leija et al., 2023; Lei et al., 2024; G. Li et al., 2025).

Sebaliknya, tekanan kerja yang tinggi baik fisik maupun mental dan lingkungan fisik yang tidak nyaman dapat meningkatkan stres dan burnout, yang akhirnya mendorong niat untuk resign (*turnover intention*) (Poku et al., 2022; El-Sherbeeney et al., 2024). Lingkungan yang mendorong inovasi dan memberikan kenyamanan fisik juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Lingkungan yang mendukung inovasi akan mendorong keterlibatan dan perilaku kerja inovatif, sehingga berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas karyawan (Ali et al., 2022). Kenyamanan lingkungan kerja baik fisik dan fungsional (seperti ruang kerja yang ergonomis dan fasilitas memadai), serta kenyamanan psikologis melalui hubungan sosial yang baik dan dukungan organisasi dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja (Moffat et al., 2023; Saufi et al., 2023). Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif dapat menurunkan turnover intention. Lingkungan kerja ini mencakup dukungan sosial (rekan & atasan), otonomi bermakna, kejelasan tugas, dan kenyamanan fisik-psikologis dapat membangun rasa memiliki (*belonging*), dihargai dan kepuasan bagi karyawan. Sebaliknya, jika membiarkan tekanan kerja berlebihan dan ketidaknyamanan lingkungan kerja akan memicu turnover intention.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Cao et al. (2021), Abdou et al. (2022), Nguyen et al. (2023), dan Pittman et al. (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja yang kurang baik secara signifikan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Kumah et al. (2024) dan Tj et al. (2024) bahwa secara langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi dengan tuntutan berlebihan, tekanan waktu, atau monotonitas dapat meningkatkan *turnover intention*. Beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan stres kerja, burnout, dan penurunan kesejahteraan psikofisik, sehingga memicu *turnover intention*. Lingkungan kerja yang mencakup dukungan sosial (rekan & atasan), otonomi bermakna, kejelasan tugas, dan kenyamanan fisik-psikologis dapat membangun rasa memiliki (*belonging*), dihargai dan kepuasan bagi karyawan. Sebaliknya, jika membiarkan tekanan kerja berlebihan dan ketidaknyamanan lingkungan kerja akan memicu *turnover intention*.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran diajukan untuk mencegah maupun menurunkan *turnover intention* karyawan. Pertama, mengelola beban kerja secara efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan evaluasi beban kerja karyawan, membantu karyawan dalam memprioritaskan tugas dan membatasi tekanan waktu yang berlebihan secara terus-menerus, agar menjaga *work life balance* karyawan, atau dengan memberikan dukungan sumber daya yang memadai. Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, dapat dilakukan dengan menekankan dukungan sosial di perusahaan, baik dukungan dari interkasi atasan maupun rekan kerja, memberikan karyawan kebebasan dan otonomi dalam melaksanakan tugas mereka, serta mempertimbangkan program-program untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, seperti akses ke konseling atau program manajemen stres. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel baru atau variabel mediasi (moderasi), misalnya komitmen organisasi atau faktor demografis (seperti masa kerja atau tingkat pendidikan). Selain itu, dapat menggunakan desain *mixed-methods*, dimana dengan menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif (wawancara mendalam atau *focus group discussion*) bisa mendapatkan penjelasan terperinci dari persepsi subjektif karyawan.

REFERENSI

- Abdou, A. H., Khalil, A. A. F., Mahmoud, H. M. E., Elsaied, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials : Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment. *Frontiers in Neurology*, 13, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Bulti, S. M., & Gopal, M. (2021). Effect of work environment on organizational performance: a comparative study on arjo dedessa and finchaa sugar factory. *International Journal of Industrial Engineering and Production Research*, 32(4), 1–14. <https://doi.org/10.22068/ijiepr.32.4.1>
- Cao, X., Li, J., & Gong, S. (2021). Effects of resilience, social support, and work environment on turnover intention in newly graduated nurses: The mediating role of transition shock. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2585–2593. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13418>
- Charles-leija, H., Castro, C. G., & Toledo, M. (2023). Meaningful Work , Happiness at Work , and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Al Shami, S. S. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Desiana, P. M., Andrias, M. S., & Ahyinaa, G. S. (2024). The mediating effect of employee engagement and well-being on turnover intention in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 477–487. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.37](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.37)
- Diao, L., Wang, J., & Solan, D. (2022). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND COLLEAGUE SUPPORT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION. *International Journal of Neuropsychopharmacology*, 25(1). <https://doi.org/10.1093/ijnp/pyac032.062>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa

- Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 9–20. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- El-Sherbeeney, A. M., Alsetoohy, O., Sheikhsouk, S., Liu, S., & Abou Kamar, M. (2024). Enhancing hotel employees' well-being and safe behaviors: The influences of physical workload, mental workload, and psychological resilience. *Oeconomia Copernicana*, 15(2), 765–807. <https://doi.org/10.24136/oc.3018>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraika, I. (2025). Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: evidence from Greece. *AIMS Public Health*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>
- Gün, İ., Balsak, H., & Ayhan, F. (2025). Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 1–9. <https://doi.org/10.1111/jan.16599>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Elsevier Science*, 139–183. <https://doi.org/10.1007/s10749-010-0111-6>
- Hasanein, A. M. (2025). *From bonding to belonging: The role of job satisfaction and decent working environment between sustainable coworker relations and turnover intention*. 8(2), 2310–2321. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i2.5684>
- Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024). Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and Turnover Intention. *Psychological Reports*, 127(1), 392–418. <https://doi.org/10.1177/00332941221103536>
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of Despotism Leadership on Employee Turnover Intention: Mediating Toxic Workplace Environment and Cognitive Distraction in Academic Institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5), 1–23. <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kumah, E., Amponsah, J.-M., Adoma, P. O., Boakye, D. S., Boateng, R., Botchwey, C. O.-A., & Baidoo, M. A. (2024). Turnover intention and associated factors among health workers in Christian Health Association of Ghana hospitals: An institution-based cross-sectional study. *International Journal of Healthcare Management*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/20479700.2024.2323854>
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14, 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Lee, S. E., Seo, J. K., & Macphee, M. (2024). Effects of workplace incivility and workload on nurses' work attitude: The mediating effect of burnout. *International Nursing Review*, 71, 1080–1087. <https://doi.org/10.1111/inr.12974>
- Lei, Y., Pan, F., & Guo, Q. (2024). Acta Psychologica A longitudinal analysis of the reciprocal relationship between teacher job satisfaction, workplace climate, and early childhood teachers' turnover intention. *Acta Psychologica*, 251(October), 104559.

- <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104559>
- Li, G., Zhang, G., Zhang, X., Martek, I., & Chen, D. (2025). The Formation Mechanism of Employees' Turnover Intention in AEC Industry. *Buildings*, 15, 1–17. <https://doi.org/10.3390/buildings15071061>
- Li, X., Wang, J., He, L., Hu, Y., Li, C., Xie, Y., Wang, N., Luo, A., & Lu, Z. (2024). Turnover intention and influential factors among primary healthcare workers in Guangdong province, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 14, 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-084859>
- Maassen, S. M., Van Oostveen, C., Vermeulen, H., & Weggelaar, A. M. (2021). Defining a positive work environment for hospital healthcare professionals: A Delphi study. *PLoS ONE*, 16(2), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247530>
- Mangumbahang, C., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moffat, E., Rioux, L., & Scrima, F. (2023). The Relationship between Environmental Bullying and Turnover Intention and the Mediating Effects of Secure Workplace Attachment and Environmental Satisfaction: Implications for Organizational Sustainability. *Sustainability*, 15, 1–13. <https://doi.org/10.3390/su151511905>
- Moos, R. H. (1987). Person-environment congruence in work, school, and health care settings. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 231–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90041-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90041-8)
- Mousavi, S. mahdi, Yazdanirad, S., Naeini, M. J., Khoshakhlagh, A., & Haghighat, M. (2023). Determining the effect of selected mental factors on turnover intention through two modulators - stress and resilience over COVID-19 period. *BMC Health Services Research*, 23, 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09268-z>
- Nal, M., Sevim, E., Bektas, G., Dirican, Ü., & Sahin, E. (2022). Mediating Role of Burnout in the Effect of Nurses' Workload on Turnover Intention during COVID-19 Pandemic. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 77, 37–50. <https://doi.org/10.33788/rcis.77.3>
- Nal, M., Sevim, E., Bektas, G., Dirican, U., & Şahin, E. (2022). Mediating Role of Burnout in the Effect of Nurses' Workload on Turnover Intention during COVID-19 Pandemic. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 77, 37–50. <https://doi.org/10.33788/rcis.77.3>
- Nguyen, C. N., Hoang, G., & Luu, T. T. (2023). Frontline employees' turnover intentions in tourism and hospitality sectors: A systematic literature review and research agenda. *Tourism Management Perspectives*, 49, 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101197>
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(155), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Ningtyas, D. L., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada BPR Arto Moro Kota Semarang). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8733–8744. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9107>
- Park, J., Feng, Y., & Jeong, S. P. (2024). Developing an advanced prediction model for new employee turnover intention utilizing machine learning techniques. *Scientific Reports*, 14, 1–14. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-50593-4>

- Pittman, M., Jung, S. S., & Gordon, S. E. (2024). Which came first, work-personal conflict or work environment? Extending the generational debate on cohort differences in turnover intention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(10), 3283–3299. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2023-0827>
- Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2022). Impacts of Nursing Work Environment on Turnover Intentions: The Mediating Role of Burnout in Ghana. *Hindawi Nursing Research and Practice*, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2022/1310508>
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Qadri, S. U., Bilal, M. A., Li, M., Ma, Z., Qadri, S., Ye, C., & Rauf, F. (2022). Work Environment as a Moderator Linking Green Human Resources Management Strategies with Turnover Intention of Millennials: A Study of Malaysian Hotel Industry. *Sustainability*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/su14127401>
- Ramadhania, G. F., & Wulansari, N. A. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention: are Workload and Organizational Commitment the Issue? *Management Analysis Journal*, 12(2), 189–198. <http://maj.unnes.ac.id>
- Ramasamy, G., & Mengling, W. (2024). Exploring Intrinsic Factors That Affect Quality Job and Turnover Intention in the Chinese Educational Services Industry. *Problems and Perspectives in Management*, 22(3), 162–173. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(3\).2024.13](https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.13)
- Reynoso, E. D. V., Prasetyo, Y. T., Persada, S. F., Mariñas, K. A., Benito, O. P., Nadlifatin, R., Gumasing, M. J. J., & Ayuwati, I. D. (2024). The Effect of the COVID-19 Pandemic on Turnover Intentions among Field Technicians: A Case Study in Philippines. *Sustainability*, 16, 1–16. <https://doi.org/10.3390/su16156517>
- Rusyani, E. (2022). The Effect of Job Satisfaction, Workload and Organizational Climate on Turnover Intention of Employees. *Central European Management Journal*, 30(4), 931–938. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.91>
- Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health Article*, 19, 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Saufi, R. A., Binti, N., Nawi, C., Permarupan, P. Y., Raihani, N., Zainol, B., Aidara, S., Kakar, A. S., & Jothi, B. A. P. (2023). Academic Person-Environment Fit towards Sustainable Work-Life Balance and Reduced Turnover Intention Moderated by Job Opportunities. *Sustainability*, 15, 1–15. <https://doi.org/10.3390/su15043397>
- Shin, S. H., Baek, O. J., & Lee, E. H. (2023). Effects of Nursing Work Environment, Need Satisfaction, and Depression on Turnover Intention in Korea. *Healthcare*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/healthcare11121698>
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan analisis Data Sumber Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suresh, V., Nimbarte, A. D., & Choudhury, A. (2024). Workload Factors Influencing Mental Health and the Intent to Leave Job During the COVID-19 Pandemic: A Survey Analysis of Healthcare Workers Handling Mass Fatalities in the United States. *Safety*, 10, 1–13. <https://doi.org/10.3390/safety10040103>
- Tj, H. W., Purnama, E. D., & Josephine, C. (2024). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Turnover Intention: The Mediating of Work Motivation. *6th*

- International Conference on Education and Social Science Research, KnE Social Sciences*, 485–499. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i6.15298>
- Wang, J., Liu, S., Qu, X., He, X., Zhang, L., Guo, K., & Zhu, X. (2023). Nurses ' Colleague Solidarity and Job Performance : Mediating Effect of Positive Emotion and Turnover Intention. *Safety and Health at Work*, 14(3), 309–316. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.06.001>
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace Social Capital Affects Turnover Intention : The Mediating Role of Job Satisfaction and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159587>