

BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Vera Firdaus

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
verafirdaus@umsida.a.id

Dini Rosidah Rahmawati

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
dinirsdh03@gmail.com

ABSTRACT

Excessive workload and an unfavorable work environment can lead to turnover intention which has implications for performance degradation. In order to examine the effect of workload, work environment and turnover intention on performance, this study was conducted using a quantitative approach with a questionnaire as primary data. The study was conducted on employees of PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo, using purposive sampling technique as a respondent selection technique. This study uses multiple linear regression analysis and then processed using SPSS software version 22. The results of this study indicate that simultaneously workload, work environment and turnover intention have a significant and positive effect on employee performance .

Keywords: Workload, Work environment, Turnover Intention, Employee Performance

ABSTRAK

Beban kerja yang berlebihan serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan turn over intention yang berimplikasi pada penurunan kinerja. Guna menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan turnover intention terhadap kinerja, maka penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai data primer, Penelitian dilakukan pada karyawan PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo, dengan teknik purposive sampling sebagai teknik pemilihan responden. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda kemudian diolah menggunakan software spss versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan turnover intention berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia diharuskan bisa menghasilkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan dampak dari mempekerjakan karyawannya serta memperhatikan kebutuhan agar dapat bekerja secara maksimal. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan karyawan maka timbullah

berbagai resiko seperti beban kerja yang dirasakan dan akan menghambat kinerja serta produktifitas karyawan.

Menurut Nabawi (2019:172) beban kerja yang terlalu banyak bisa menimbulkan efek buruk bagi individu yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan bisa memicu reaksi-reaksi emosional seperti sakit pada kepala, gangguan sistem

pencernaan, dan ketidakstabilan emosi. Sedangkan kurangnya beban kerja akan menimbulkan penurunan motivasi (demotivasi), aktivitas kerja menurun, timbul kebosanan, mudah mengantuk di lingkungan pekerjaan. Ratnaningtyas, et al (2020) mengemukakan bahwa jika beban kerja karyawan baik maka kinerja karyawan dalam kategori baik, sebaliknya jika beban kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan dalam kategori tidak baik

Lingkungan kerja yang baik yang memiliki penerangan cahaya yang cukup, fasilitas kerja yang memadai, kualitas hubungan dengan rekan kerja, suasana yang tenang dan keadaan udara yang dirasakan. Wijaya (2017) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai sehingga bekerja akan lebih giat, berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, sehingga sasaran kinerja akan bisa terlampaui.

Turnover intention pada PT Delta Sari Agung Motor ditandai dengan karyawan yang keluar dari tempat kerja, problem yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang kurang kondusif yang berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak memberikan keamanan, keadilan dan keberlangsungan kerja akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang berakibat pada keputusan meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention* (Alias et al., 2018).

Salah satu faktor penghambat kinerja perusahaan adalah tingginya *turnover*. Terjadinya *turnover* diawali oleh *turnover Intention*, Karyawan sebelum meninggalkan perusahaan (*turnover*) terlebih dahulu melakukan evaluasi diri (*turnover intention*) sebelum pada akhirnya memutuskan keluar atau bertahan di perusahaan (Asmara, 2017; Kusumah, 2022). Tingginya *turnover intention* menjadi masalah serius bagi perusahaan

karena jika direalisasi menjadi *turn over* yaitu dengan meninggalkan perusahaan (Kusumah, 2022), maka kondisi perusahaan terganggu sebagai dampak dari kualitas karyawan yang menggantikan belum tentu memenuhi standar yang dibutuhkan sehingga perusahaan mengalami kerugian waktu dan biaya (Jamal. et.al, 2022).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Terdapat hasil yang tidak konsisten pada penelitian Rolos, et al (2018) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja, sebaliknya penelitian Alpin Neksan, Muhammad Wadud, dan Susi Handayani (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga salah satu tujuan penelitian ini adalah membuktikan bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian Nabawi (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nasib & Martin (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Deni Syahputra dan Wardayani (2019) mengungkapkan bahwa secara simultan *turnover* karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian dari Jamal, et.al (2021) menyatakan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

- c. Apakah *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo.

Landasan Teori

Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan (Lestari & Primadineska, 2021). Sedangkan Rolos (2018); Sutikno (2018); Nursiti & Aditya (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai proses yang dilakukan karyawan, kelompok jabatan, unit kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu serta target yang sudah ditentukan. Beban kerja adalah kapasitas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya (Parramitadewi 2017).

Seberapa besar beban kerja yang ditanggung karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, serta tanggung jawab kerja yang bisa berbeda diantara karyawan (Sutikno, 2020). Beban kerja berlebihan menimbulkan stres bagi karyawan (Lestari & Primadineska, 2021), dan menurunkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja (Sutikno, 2020). Hal ini dikarenakan kelebihan beban kerja

menuntut karyawan memberikan energi dan waktu yang lebih besar dari biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tiap karyawan berbeda ketahanan kerja dan ketahanan terhadap tekanan kerja (Nursiti dan Aditya, 2020). Rolos, et al (2018) menyebutkan faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

- a. Faktor Psikis, yaitu faktor beban kerja yang mempengaruhi kinerja dari dalam diri individu sehingga dapat menurunkan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan.
- b. Target yang harus dicapai, merupakan pandangan karyawan akan target kerja, penyelesaian pekerjaannya serta hasil kerja dalam jangka waktu dan kuantitas hasil yang ditentukan.
- c. Kondisi pekerjaan. Mencakup tentang pandangan karyawan mengenai kondisi pekerjaannya.
- d. Standart pekerjaan, yakni tolak ukur untuk menetapkan kegagalan atau keberhasilan karyawan melakukan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho & Siregar (2019) dan Budianto & Katini (2015) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan.

Purnami dan Utama (2019) menyebutkan 4 indikator lingkungan kerja, yang juga menjadi indikator dalam penelitian ini antara lain:

1. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang baik akan

menjadikan perasaan senang dalam diri dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

2. Fasilitas kerja, yang merupakan segala sesuatu yang dinikmati atau digunakan oleh karyawan berupa sarana yang dapat menunjang pelaksanaan untuk memperlancar serta menyelesaikan tugas karyawan tersebut.
3. Kebersihan udara. Udara yang sejuk dan bersih dari debu akan meningkatkan kinerja dan karyawan merasa nyaman.

Manopo, et al (2017) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi harus dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja. Menurut Manopo, et al (2017) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atau yang di bebankan kepada pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong semangat kerja, karyawan menjadi mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai target dan karyawan dapat mencapai kinerja maksimal.

Turnover Intention

Asmara (2018) membedakan *turnover* menjadi dua yaitu *voluntary turnover* (karyawan keluar atas keinginan sendiri) serta *involuntary turnover* (karyawan keluar karena faktor berasal dari perusahaan atau mengundurkan karena hal yang mendesak). *Turnover intention* adalah evaluasi karyawan akan keberlanjutan hubungan kerja dengan perusahaan (Kusumah & Satriadi, 2022). *Turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan berbeda yang indikasinya nampak pada penurunan perilaku kerja misalnya malas bekerja,

tingginya absensi, ketidakdisiplinan (Lestari & Primadineska, 2021). *Turnover intention* berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Asmara, 2017).

Menurut Nazenin dan Palupiningdyah (2014:221) indikator dari *turnover intention* berdasarkan, yaitu:

1. *Thinking Of Quit*. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. *Job Search*, adalah mencari pekerjaan yang lain, sesuai dengan yang diinginkan karena pekerjaan yang saat ini dijalani belum sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. *Intention To Quit*. Mencerminkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap bertahan ataukah keluar dari perusahaan.

Efektivitas sebuah perusahaan bisa dikatakan berhasil atau tidak bisa dilihat dari bagaimana karyawan tersebut bekerja. Dan *turnover intention* akan berdampak pada kinerja karyawan (Asmara, 2018). Prawitasari (2011) menyebutkan faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* antara lain :

- a. Usia. Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda karena masih ada keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan, ingin mendapatkan keyakinan diri akan pilihan pekerjaannya.
- b. Kepuasan Kerja. *Turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

- c. Tingkat pendidikan. Pendidikan dan jabatan mempengaruhi evaluasi karyawan dan retensi karyawan.

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau performance. Kinerja konsep multi dimensi tentang kemampuan karyawan untuk memberi kontribusi kegiatan teknis dan kontekstual (Firdaus, 2021).

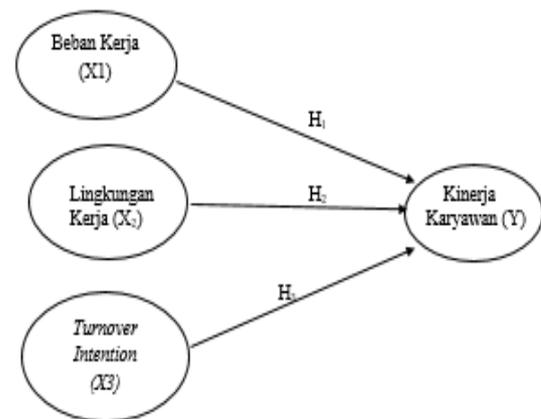
Sari & Hadijah, (2016); Widjaja, (2021) mengartikan kinerja sebagai hasil tolak ukur dari suatu proses atau tingkat keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dari atasan. Oleh karena itu menurut kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Kontribusi kinerja karyawan akan mempengaruhi pengembangan dan keunggulan perusahaan (Firdaus, 2021).

Indikator yang digunakan menurut Indah sari dan Hadijah (2016:209), antara lain:

- Kualitas karyawan. Tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan serta kemampuan dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- Kuantitas karyawan. Ukuran jumlah seberapa banyak dan lama seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Tanggung jawab. Kesanggupan karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta berani untuk menanggung resiko atas keputusan yang diambil.

Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti, 2022

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual serta kajian teoritis dan empiris menjadi dasar bagi penentuan hipotesis penelitian yang terdiri dari:

- H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.

2. Metode penelitian

Jenis penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif, dengan kuesioner sebagai data primer. Populasi penelitian karyawan PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*, dengan kriteria usia 20-30 tahun, memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun serta karyawan lama dan karyawan training, sehingga jumlah responden 50 karyawan.

Tiap item kuisisioner berasal dari indikator variabel. Jumlah pernyataan adalah 26, yang terdiri dari 8 item pernyataan variabel Beban kerja, 6 item

pernyataan Lingkungan kerja, pada variabel *Turnover Intention* terdapat 6 item pernyataan dan 6 item pernyataan variabel Kinerja. Kuesioner diukur menggunakan Skala Likert.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas ini bisa dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Validitas butir instrument diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau r_{hitung} dengan 0,30 (*Alpha Cronbach*). Jika r_{hitung} lebih besar daripada 0,30 (*Alpha Cronbach*), maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indicator. Demikian pula sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas melalui uji statistic (*Cronbach Alpha*), dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,667, lingkungan kerja 0,819, *turnover intention* 0,788 dan nilai *Cronbach's alpha* kinerja sebesar 0,860 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar Nilai	Ket
Beban Kerja	0,667	0,6	Reliabel
Lingk. Kerja	0,819	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intent.</i>	0,788	0,6	Reliabel
Kinerja	0,860	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorove Smirnov Test*. Dengan tingkat signifikan yang digunakan yakni $\alpha=0,05$. Hasil uji normalitas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti data berdistribusi normal.

Hasil pengujian Multikolinieritas penelitian ini menunjukkan variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai VIF sebesar $1,515 < 10$, variabel lingkungan Kerja (X_2) sebesar $1,596 < 10$ dan *turnover Intention* (X_3) $1,081 < 10$. Serta nilai tolerance lebih dari 0,10. Dengan demikian pada masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-1,216	3,135				
Beban Kerja (X1)	,396	,117	,398	,660	1,515	
Lingkungan Kerja (X2)	,420	,132	,383	,627	1,596	
Turnover Intention (X3)	,193	,104	,185	,925	1,081	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data SPSS, 2022

3. Pembahasan Analisis Data

Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1,216	3,135			-,388	,700
Beban Kerja (X1)	,396	,117	,398		3,378	,002
Lingkungan Kerja (X2)	,420	,132	,383		3,173	,003
Turnover Intention (X3)	,193	,104	,185		1,858	,070

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta pada = -1,216 memiliki arti variabel beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* berpengaruh negatif yang artinya terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

- Koefisien Beban Kerja (X_1) mendapat nilai sebesar 0,396, yang membuktikan bahwa jika Beban Kerja meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 39,6%.
- Koefisien Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,420, atau bernilai positif, yang menunjukkan jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1%, maka Kinerja Karyawan naik sebesar 42%.
- Koefisien *Turnover Intention* (X_3) sebesar 0,193, yang artinya apabila *Turnover Intention* meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan naik 19,3%.

Tabel 4 berikut adalah hasil uji simultan untuk mengetahui kebermaknaan (signifikan) variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *turnover intention* (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	610,579	3	203,526	21,090	,000 ^b
Residual	443,921	46	9,650		
Total	1054,500	49			

Sumber: Data SPSS, 2022

Uji Simultan (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} 21,090 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo.

Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tabel hasil korelasi berganda

Tabel 5. Summary Model Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics			
				R Square Change	F Change	df1	Sig. F Change
1	,761 ^a	,579	,552	,579	21,090	3	,000

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention (X_3), Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 tentang analisis regresi linier berganda membuktikan hasil hipotesis:

1. **Beban Kerja terhadap Kinerja.** Nilai t_{hitung} sebesar $3,376 > t_{tabel}$ sebesar 1,67866 serta tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, yaitu penelitian dari : Alpin, dkk, (2021), Rolos, (2018), Paramithadewi (2017), Rohman, (2021), Husin (2021), Santoso dan Widodo, (2022), Phalis dkk, (2020). Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari Da Silva, (2021), Asriani, (2018). Menurut (Heryati, 2016) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

2. **Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.** Nilai t_{hitung} sebesar $3,173 > t_{tabel}$ sebesar 1,67866 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rizal (2019), Nasib dan Martin (2018), Lestari dan Harmon (2017), dan Sihalohe (2019). Sebaliknya hasil dari penelitian ini tidak mendukung temuan dari Sabilalu, dkk (2020), Khasanah dan Ediwidjojo (2021), dan Sihotang (2020). Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi (Sihalohe & Siregar 2019).

3. Turnover Intention terhadap Kinerja. Nilai t_{hitung} sebesar $1,856 > t_{tabel}$ sebesar 1.67866 serta tingkat signifikansi sebesar $0,070 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Syahputra dan wardayani (2019), Widayati dan Frianto (2020), dan Asmara (2017). Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari Jamal, dkk (2021) dan Pudito (2019). Menurut Bintang, dkk. (2020) *turnover intention* karyawan adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor diantaranya adanya ketidakpuasan dalam bekerja, tidak adanya komitmen organisasi dan iklim kerja yang tidak kondusif.

4. Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, sementara nilai F_{hitung} sebesar $21,090$ lebih besar dari nilai F_{tabel} yakni $0,281$. Hasil uji F menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention* secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dari Pricelda dan Pramono (2021). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dari atasan. Oleh karena itu kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya Indahsari dan Hadijah (2016).

Tabel 5 Tata Hubungan Antar Variabel berikut ini menunjukkan hasil hipotesis dan implikasi teoritis maupun empiris.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis	Hubungan Variabel	Teori dan Empiris
Hipotesis 1 Diterima	Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Teoritis : Da Silva, (2021), Phalis, dkk (2020), Asriani, (2018), Empiris : Alpin, dkk (2021), Parramitadewi, (2017), Rolos, (2018), Nursiti dan Aditya, (2020), Manalu, (2020).
Hipotesis 2 Diterima	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Teoritis : Sabilalu, dkk (2020), Khasanah & Ediwidjojo, (2021), Lestari dan Harmon, (2017). Empiris : Rizal, (2019), Nasib dan Martin, (2018), Sihalohe & Siregar, (2019), Budianto & Katini, (2015), Rahman, (2021).
Hipotesis 3 Ditolak	<i>Turnover Intention</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Teoritis : Widayati dan Frianto, (2012), Pudito, (2019). Empiris : Asmara, (2017), Bintang, dkk (2020), Esti Khomariyah, dkk (2020), Prawitasari, (2011), Nazenin & Palupiningdyah, (2014).

Hipotesis 4 Diterima	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan <i>Turnover Intention</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Teoritis : Bode, dkk (2017), Musa dan Surijadi (2020). Empiris : Firdaus, (2021), Indahsari dan Hadijah, (2016), Widjaja, (2021), Mashudi, (2014).
----------------------------	---	--

Sumber: Data SPSS, 2022

4. Kesimpulan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor diantaranya adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Karyawan PT Delta Sari Agung Motor Sidoarjo selalu bekerja dengan tanggung jawab untuk menghasilkan output kinerja yang baik karena semua yang berpartisipasi di perusahaan sadar akan pentingnya hasil pekerjaan tersebut bagi perusahaan.

Saran

Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel distress kerja sebagai mediasi, untuk menguji keterkaitan beban kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas jika dimediasi distress.

Kajian penelitian ini memberikan gambaran bahwa *turnover intention* merupakan hasil evaluasi yang mempengaruhi keputusan karyawan. Maka pada penelitian berikutnya dapat menyertakan variabel *awareness* dan persepsi sebagai variabel *independent*, guna mengetahui sejauh mana *awareness* dan persepsi mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian akan dapat merekomendasikan kepada perusahaan akan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta penyebab tingginya *turnover*.

Daftar Pustaka

- Alias, E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. 2018. Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company. *KnE Social Sciences*, 771. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.317>
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>.
- Budianto, A. T., & Katini, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Firdaus, V. 2021. Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada Industri Mebel. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 7(2), 325-338.
- Ginangjar, M. A. 2015. Kajian Konseptual Dan Faktual Pendidikan Nonformal Serta Implikasinya Terhadap Kelembagaan Akademik Dan Pemerintah. 84-85. Retrieved from repository.upi.edu.
- Jamal, et al. 2022. Pengaruh Komitmen dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Srikandi*, 1(1). 45-56.
- Jerry, et al. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1). 573-586.

- Indah Sari, R. N., & Hadijah, H. S. 2016. Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1). 204-214. *Dinamika Manajemen*, 5(2). 220-227.
- Kusumah, S. 2022. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal syntax admiration*, 3(5). 742-747.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pekerja Milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1),11–20. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.ph>
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). 170-183.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2). 220-227.
- Purnami I, Utama M. 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8(9).
- Ratnaningtyas, et al. 2020. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Unit Marketing Dan Teknisi Di Perusahaan X Tangerang. *Prosiding Senantias*. 1(1). 943-952.
- Rolos., et al. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4). 19-27.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover*. *Jurnal*