



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 2226-2237

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Siwi Cahyaniz^{1✉}, Yuan Badrianto²

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: siwicahtyaniz269c@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Turnover intention* yaitu intensi atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya sekarang ini. Pergantian karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, karena biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, pengembangan dan mempertahankan karyawan baru yang dikembalikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di salah satu Perusahaan Elektronik di Cikarang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian manajemen di salah satu perusahaan di Cikarang yang berjumlah 115 orang, pengambilan sampel menggunakan metode Sloving dengan hasil sebanyak 111 Responden metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Linier Berganda, Keefisien Determinasi, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

Kata Kunci: *Beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention*

Abstract

The background of this research is *Turnover intention*, namely the intention or desire of an employee to leave his current job or organization. Employee turnover can have a negative impact on company performance, because the costs associated with recruiting, training, developing and retaining new employees are returned. This study aims to analyze Workload, Work Discipline and Work Environment on *Turnover intention*. This research was conducted at an electronics company in Cikarang. In this study, the population was management employees at one of the companies in Cikarang, totaling 115 people. Sampling used the Sloving method with the results of 111 respondents. The data analysis method used in this study was Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Analysis, Efficiency Determination, Classical Assumption Test and Hypothesis Test.

Keyword: *Workload, work discipline and work environment on turnover intention*

PENDAHULUAN

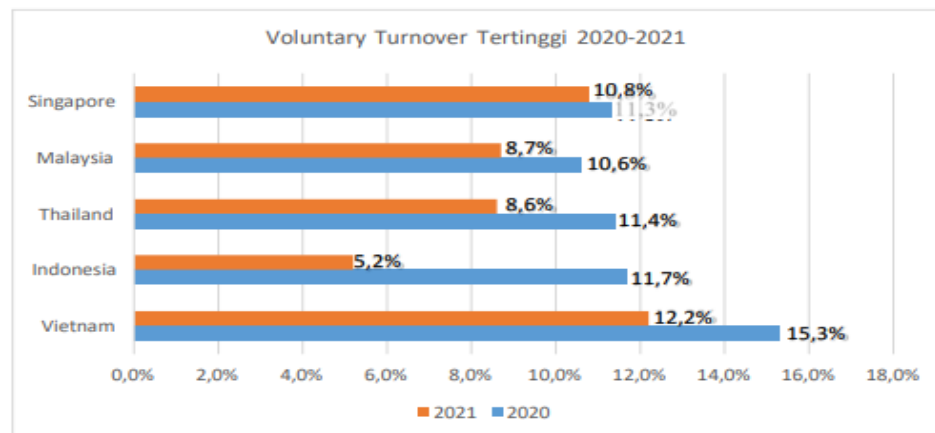
Persaingan antar bisnis semakin ketat akibat dari globalisasi. Karena ketidakmampuan mereka untuk bersaing dengan bisnis lain, banyak bisnis berhenti beroperasi. Di era globalisasi ini, setiap bisnis harus mencapai hasil yang maksimal jika ingin bersaing. Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk mencapai hal tersebut. Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang perlu diperhatikan karena sangat penting untuk berbagai kegiatan. Jika Anda ingin pekerjaan Anda menjadi kompeten dan profesional, salah satu hal terpenting yang dapat Anda lakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia Anda. Komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab organisasi secara efektif dan efisien akan diperlukan untuk sumber daya manusia yang baik. Satwari (2016) menyatakan *Turnover intention* adalah Tindakan sukarela atau tidak disengaja meninggalkan dan memasuki sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan. Pergantian karyawan yang disengaja dapat berdampak negative pada kinerja perusahaan, karena biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan dan pengembangan dan mempertahankan karyawan baru harus dikembalikan. Terjadinya *turnover intention* yang tinggi akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Berkurangnya karyawan lokasi akan berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan kualitas pekerjaan yang tidak seimbang. Tanpa adanya dukung dari sumber daya manusia yang handal dan punya kemampuan walaupun didukung oleh sarana prasarana yang bagus, akan tetap membuat perusahaan tidak dapat berkembang.

Beban kerja adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja adalah beban kerja yang harus ditopang oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan produk dari beban kerja dan norma waktu (Aminah Soleman, 2011). Kapan target perusahaan meningkat lebih dari biasanya, sehingga karyawan dituntut untuk lebih aktif di tempat kerja sehingga karyawan harus bekerja lebih banyak. Tanggung jawab yang diberikan terlalu besar akan membuat karyawan merasa terbebani dalam bekerja.

Margahana (2018) menyatakan bahwa salah satu fungsi manajemen khususnya sumber daya manusia berasal dari disiplin dimana disiplin merupakan faktor penting dan kunci terwujud nya tujuan perusahaan, sebab tanpa kedisiplinan tentu akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan yang maksimal. Keinginan dan kesadaran mematuhi tata tertib dan aturan aturan yang berlaku dalam perusahaan merupakan wujud dari kedisiplinan. Demikian juga menurut Hafis (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Cilandak et al., 2021)

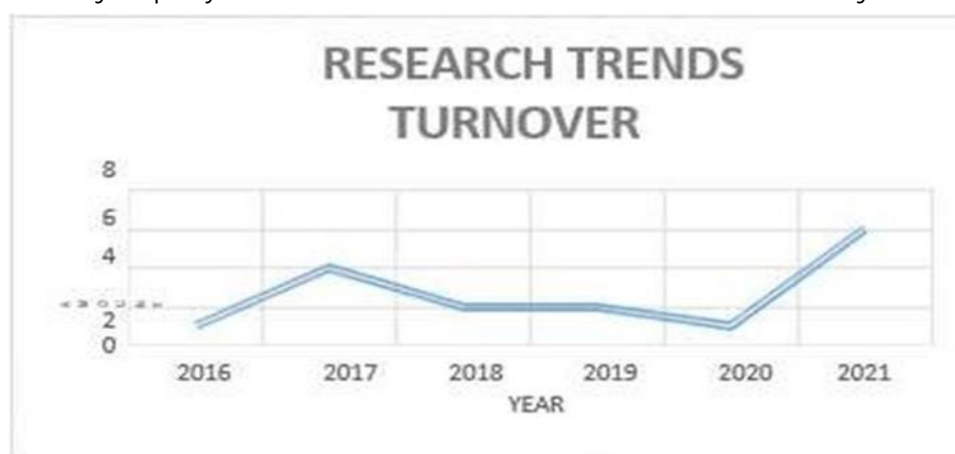
Putra (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi di mana karyawan melakukan aktivitasnya dengan baik jika lingkungan yang nyaman, aman dan

bersih menentukan bisnis yang sukses. Lingkungan kerja yang baik dapat memunculkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang melingkupi tenaga kerja, baik internal maupun eksternal. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi yang bermakna bagi orang-orang yang melakukan aktivitas karena lingkungan kerja ini akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung kepada orang-orang di sana. Indonesia termasuk kedalam lima negara dengan tingkat Voluntary Turnover tertinggi, data disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik *Turnover* Internasional 2022

Dari data diatas terlihat pada tahun 2020 dan 2021 Negara Indonesia berada pada urutan ke empat didunia, pada Website Human Resources menurut Priya Sunil (2022) menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* pada tahun 2021 sebagian besar mengalami tetap mendatar ataupun menurun. tingkat turnover diindonesia pada tahun 2020 dengan jumlah presentase 11,7% dan pada tahun 2021 dengan jumlah presentasi 5,2% dengan tingkat voluntary turnover tertinggi setelah Singapore, Malaysia dan thailnad. Turnover tergolong tinggi apabila melebihi 10% pertahunya. Data menunjukkan bahwa sumber daya manusia berlomba-lomba untuk mendapatkan peluang baru untuk mengikuti perkembangan zaman dan tekhnologi. *Turnover intention* akan meningkat lebih pesat dinegara negara berkembang dibandingkan di negara maju (Nasution 2017). Hal ini mengidentifikasi bahwa Indonesia memiliki potensi yang lebih besar untuk meningkatkan omset jika penyebab dan solusi omset tidak dianalisis lebih lanjut.



Gambar 2. Grafik Tren Penelitian *Turnover intention* di Indonesia

Berdasarkan Grafik Tren Penelitian *Turnover intention* diatas yang di rilis oleh Transpublika pada masa penelitian selama enam tahun yaitu pada tahun 2016-2021 penulis memilih periode ini karena dalam enam tahun terakhir perkembangan teknologi yang pesat didukung oleh adanya pandemic COVID-19 yang menyebabkan krisis, diantaranya pergantian karyawan diindonesia. Pada tahun 2016 penelitian *Turnover intention* berjumlah satu artikel penelitian yaitu dalam Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Sedangkan pada tahun terakhir obeservasi 2021 terjadi peningkatan yang signifikan dimana penelitian ini berjumlah enam artikel yaitu: satu artikel dalam Jurnal Administrasi Bisnis, satu artikel di Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis, tiga artikel di Jurnal Ilmu Manajemen dan satu artikel dalam Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis. Pada tahun 2021 juga merupakan tahun dimana ada penelitian terbanyak tentang niat Turnover, sedangkan pada tahun 2016 dan 2020 adalah tahun dimana ada penelitian paling sedikit tentang niat turnover. Pada klasifikasi data penelitian dibagi berdasarkan artikel dan topik diskusi. Pada klasifikasi artikel didasarkan pada topik penelitian, metode dan bidang penelitian (Ningsih dan Setiawan, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh variabel beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di sebuah Perusahaan Manufactur yang berlokasi di Cikarang Pusat yang berjumlah 162 orang karyawan. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik random sampling yakni menggunakan metode Slovin dengan hasil sebanyak 115 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, riset internet, dan kuesioner. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan beberapa tahapan teknik pengolahan data yang terdiri dari editing, coding, scoring, dan tabulation.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial) bertujuan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y, serta analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis derajat hubungan dan pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih besar dari dua. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoliniertitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

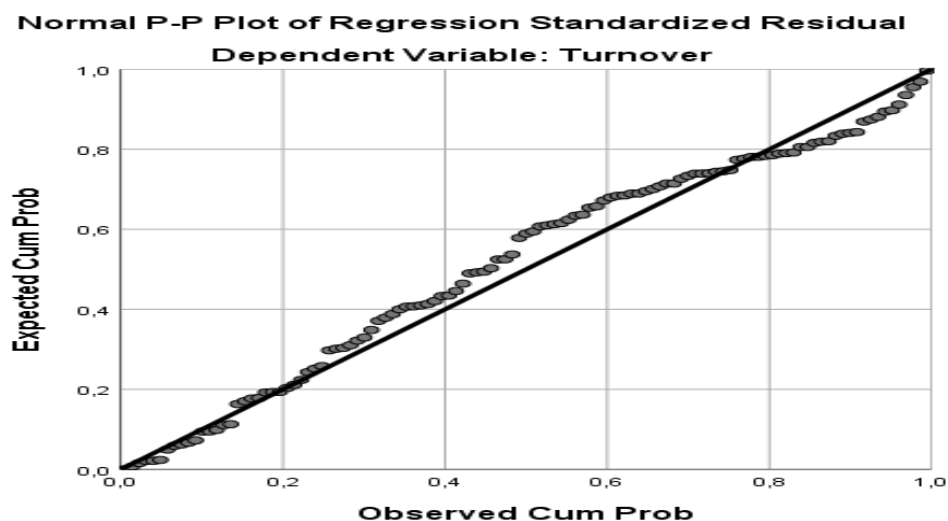
Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
Beban kerja	Valid	Reliabel
Disiplin kerja	Valid	Reliabel
Lingkungan kerja	Valid	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	Valid	Reliabel

Berdasarkan kriteria perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu untuk $df = 115$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,1832. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), *turnover intention* (X4) yang digunakan dalam penelitian ini berada dalam kategori valid.

Perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), *turnover intention* (X4) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga disimpulkan data residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

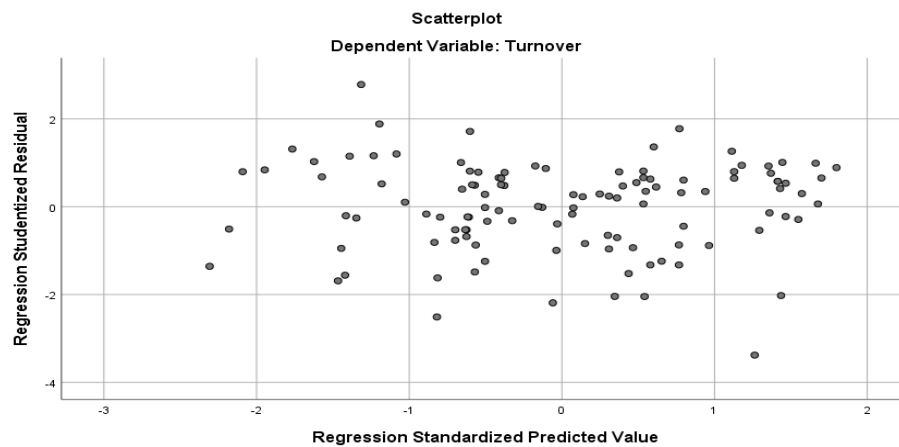
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,716	2,542		9,329	,000		
	Beban Kerja	1,410	,093	,662	15,206	,000	,977	1,024
	Disiplin Kerja	-,671	,045	-,673	-14,890	,000	,908	1,102
	Lingkungan Kerja	,533	,090	,266	5,887	,000	,906	1,103

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, yang berarti model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi liner berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	23,716	2,542		9,329	,000
	Beban Kerja	1,410	,093	,662	15,206	,000
	Disiplin Kerja	-,671	,045	-,673	-14,890	,000
	Lingkungan Kerja	,533	,090	,266	5,887	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Gambar 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Gambar 6. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 23,716 + 1,410 + -0,671 + 0,533$$

Persamaan regresi Linier tersebut diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstan (a), nilai konstanta sebesar 23,716 tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala likert adalah 1.
- Koefisien Variabel X1, merupakan nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) artinya jika Beban Kerja (X1) mengalami penurunan satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,410 atau 14,1%.
- Koefisien Variabel X2, merupakan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) artinya jika Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,671 atau 67,1%. Dalam hal ini kenaikan Disiplin Kerja (X2) akan mengurangi terjadinya *turnover intention* (Y).
- Koefisien Variabel X3, merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) artinya jika Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan, maka *turnover intention* (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,533 atau 53,3%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,716	2,542		9,329	,000
	Beban Kerja	1,410	,093	,662	15,206	,000
	Disiplin Kerja	-,671	,045	-,673	-14,890	,000
	Lingkungan Kerja	,533	,090	,266	5,887	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Gambar 7. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis uji t variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel beban kerja dapat diperoleh $t_{hitung} = 15,206$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($15,206 > 1,981$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, Artinya bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover intention*. Nilai T_{hitung} Positif, artinya semakin menurun Beban Kerja pada karyawan maka semakin berkurang pula tingkat *turnover intention* yang terjadi.

Pengujian hipotesis uji t variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja dapat diperoleh $T_{hitung} = -14,890$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($-14,890 < 1,983$) maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, Artinya bahwa Disiplin Kerja secara parsial Berpengaruh Negatif terhadap *Turnover intention*. Nilai T_{hitung} negatif, artinya semakin Menurunnya Disiplin Kerja pada karyawan maka semakin Meningkat pula *turnover intention* yang terjadi.

Pengujian hipotesis uji t variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja dapat diperoleh $T_{hitung} = 5,887$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 , karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($5,887 > 1,983$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh Positif terhadap *Turnover intention* yang terjadi. Nilai T_{hitung} Positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja di Perusahaan maka semakin berkurang pula *turnover intention* yang terjadi.

b. Uji Koefisien Determinasi

uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,370	6,70972

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Gambar 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada Gambar 8. terlihat bahwa R sebesar 0,621 dan R Square (R²) sebesar 0,386. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan koefisiensi determinasi sebesar 14,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* adalah sebesar 14,8% sedangkan 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Beban Kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Rhitung > Rtabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel Beban Kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel Beban Kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,621 yang berarti 38,56% variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan dan sisanya 61,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel beban kerja lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,000, maka dapat dikatakan variabel beban kerja berpengaruh secara Positif terhadap variabel *Turnover intention*. Demikian juga dengan hasil penelitian dari Riani & Putra (2017) yang menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Rhitung > Rtabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel Disiplin kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,938, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,621 yang berarti 38,56% variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan dan sisanya 61,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,524 , maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover intention*. Demikian juga menurut Hafis (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Rhitung > Rtabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853 , maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,621 yang berarti 38,56% variabel lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan dan sisanya 61,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,233 , maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan Dwiyanto (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*. Penulis memberikan kesimpulan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. WHAIN. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. WHAIN. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, karena beban kerja (X1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap karyawan PT. WHAIN.

- 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap karyawan PT. WHAIN. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,524 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. WHAIN. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, karena disiplin kerja (X2) berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap karyawan PT. WHAIN.
- 3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap karyawan PT. WHAIN. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,233 tidak lebih besar dari 0,005 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. WHAIN. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, karena lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. WHAIN

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (1996). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya. Manusia). Ghalia Indonesia. .
- Ambar, Teguh. Sulistiyani. R. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Aminah Soleman. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit,. Universitas Pattimura,.
- Cilandak, D. I., Selatan, J., Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., Zaenal, M., & Abdi, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Citra Betawi (Vol. 1, Issue 2).
- Darodjat. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. . . Refika Aditama.
- Dwiyanto, N. dan R. A. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Tempat Kerja Melalui Kejenuhan (Burnout) Tenaga Kontrak Kerja Universitas Jember. Jurnal.Stie.
- Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. Universitas Esa Unggul.
- Gawron. (2008). Human Performance, Workload, and Situational Awarness Measure Handbook. (. (2en ed). USA: CRC Press Taylor & Fancis Group.
- Halimah Tika Nur, dkk. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). Jurnal Penelitian Manajemen, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran

Semarang.

- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. Fakultas Kedokteran UNS.
- Hasibuan. (2004). Organisasi dan Motivasi. PT Bumi Aksara.
- Margahana, H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Puskesmas Paramedis di Kota Bandar Lampung.
- Musanef. (2000). Manajemen Kepegawaian di Indonesia, PT Gunung Agung,. PT Gunung Agung.
- Nitisemito. (1992). Manajemen Personalialia, . Ghalia Indonesia.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. .Institut Pertanian Bogor.
- Putra, I. B. G. S. , & R. A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(2), 810–837.
- Rama Dhanial. (2010). Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Jurnal Psikologi.
- Satwari et.al. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. . CV. Mandar Maju.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. erlangga.
- Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. eJournal Pemerintahan Integratif, Vol. 1, No. 1, hlm. 13-27.