ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i3.5697

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Intention pada Karyawan Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang

The Effect of Workload and Work Environment *on Turnover* Intention Among Employees of Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Branch Padang

Zusmawati & Delima Regiyani Alisah
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Keuangan, Perbankan dan Pembangunan"
zusmawati@akbpstie.ac.id; delimaregiyanialisah@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 10, 2025	Apr 24, 2025	May 6, 2025	May 11, 2025

Abstract

The high level of turnover intention in the automotive sector, especially in motorcycle dealerships, is a serious challenge for human resource management. This study aims to examine the effect of workload and work environment on turnover intention in Honda Gajah Motor Padang employees. This study uses a quantitative approach with a sample size of 165 employees selected through total sampling technique. The instrument used is a closed questionnaire in the form of a Likert scale, and the data collected is primary data. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, with the help of the latest version of the SPSS program. The results showed that partially workload and work environment have a positive and significant effect on employee turnover intention. Thus, it can be concluded that high workload and non-

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

conducive work environment contribute to the increasing intention of employees to leave the company. This research provides practical implications for management in designing workload management strategies and improving the quality of the work environment to reduce turnover intention.

Keywords: Workload; Work Environment; Turnover Intention

Abstrak: Tingginya tingkat *turnover intention* pada sektor otomotif, khususnya di dealer sepeda motor, menjadi tantangan serius bagi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Honda Gajah Motor Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 165 karyawan yang dipilih melalui teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup berbentuk skala Likert, dan data yang dikumpulkan merupakan data primer. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis, dengan bantuan program SPSS versi terbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak kondusif berkontribusi terhadap meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan beban kerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja guna menekan turnover intention.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan sebuah perusahaan adalah seberapa baik perusahaan tersebut mengelola sumber dayanya, terutama sumber daya manusianya. Dalam hal mencapai tujuan bisnis secara efisien dan sukses, sumber daya manusia adalah faktor kunci (Meri Handayani & Subudi, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui cara meningkatkan kinerja sumber daya dengan lebih banyak uang, orang, dan data. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam konteks ini, karena mereka memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Berhasil mengimplementasikan rencana untuk meningkatkan sumber daya manusia ini akan memungkinkan kita untuk mencapai tujuannya (O. M. Aditya et al., 2021).

SDM berkualitas adalah aset utama organisasi, sehingga investasi dalam manajemen SDM, mulai dari perekrutan hingga retensi, sangat penting bagi bisnis (Metariani & Heryanda, 2022). Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam penentuan jalannya

sebuah perussahaan, hal ini dikarenakan manusia menjadi faktor pendukung yang paling utama dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan (Astutik & Liana, 2022).

Perusahaan yang memang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten harus terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya karena SDM yang berkualitas tidak mudah ditemukan. Untuk mewujudkan tujuannya dan memenuhi tujuannya, organisasi mengandalkan sumber daya manusianya yang andal. Akibatnya, untuk meningkatkan kinerja mereka, bakat SDM harus diajarkan dan dikembangkan secara maksimal (Syauqi et al., 2020). Dengan bantuan sumber daya manusianya, organisasi berharap dapat mencapai tujuannya dengan cara yang seefektif dan seefisien mungkin. Manajer sumber daya manusia, eksekutif, dan departemen tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik tanpa pemahaman yang kuat tentang manajemen SDM (Egarini & Prastiwi, 2022).

Manajemen sumber daya manusia, yang mencakup kegiatan seperti perekrutan, penyaringan, dan orientasi staf baru, merupakan investasi yang bijaksana untuk dilakukan oleh setiap perusahaan. Namun, yang biasanya terjadi adalah tindakan karyawan yang sulit dicegah, seperti *turnover intention*, yang dapat berujung pada pengunduran diri, yang secara langsung atau tidak langsung dapat merusak kinerja positif perusahaan (Sutikno, 2020).

Turnover intention terjadi ketika pekerja memiliki preferensi yang kuat untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Kecenderungan seseorang untuk pindah kerja terkait erat dengan elemen-elemen seperti prospek karir, kepuasan upah, pemenuhan pekerjaan, koneksi tempat kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja (Reza et al., 2017). *Turnover intention* mengacu pada keputusan yang dibuat oleh pekerja untuk keluar dari pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh berbagai variabel yang berkontribusi. Intensi turnover karyawan di dalam organisasi berfungsi sebagai metrik untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia (Fauzi & Karsudjono, 2021).

Turnover intention telah menjadi masalah umum yang dihadapi oleh banyak perusahaan, bahkan hampir semua perusahaan, sehingga mengakibatkan tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini sangat berpengaruh terhadap tenaga kerja dalam perusahaan dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa perusahaan mengalami peningkatan pengeluaran keuangan sebagai akibat dari pergantian karyawan (Egarini & Prastiwi, 2022).

Tingkat keseriusan *turnover* akan meningkat jika karyawan yang keluar memiliki keahlian khusus, pengalaman yang diperlukan, atau memegang peran penting dalam organisasi. Hal

ini dapat melemahkan efektivitas perusahaan. (Mangumbahang et al., 2023). *Turnover intention* yang tinggi dapat menghambat kinerja keuangan perusahaan dan mengakibatkan hilangnya peluang potensial. Banyak variabel yang dapat memicu intensi turnover, termasuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres terkait pekerjaan (Mawadati et al (2020). Penelitian ini akan mengidentifikasi beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang berkontribusi terhadap *turnover intention*.

Menurut Kristin et al (2022) Setiap karyawan bertanggung jawab atas beban kerja mereka sendiri, yang terdiri dari semua tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Niat karyawan untuk keluar juga dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik ini. Hasil kali antara jumlah pekerjaan dan lamanya waktu yang dialokasikan untuk melaksanakannya adalah beban kerja suatu posisi atau unit organisasi. Setiap orang di tempat kerja bertanggung jawab untuk menjaga keselamatan bersama. Untuk itu, mencapai produktivitas puncak di tempat kerja membutuhkan upaya untuk menyeimbangkan sumber daya yang tersedia, beban kerja, dan kondisi kerja (Rachmandha & Husniati, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan yang mengharuskan lembur dapat meningkatkan *turnover intention* dan berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, keadaan fisik yang merugikan akan berdampak buruk pada kesehatan mental pekerja. Penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention.*

Lingkungan kerja meliputi peralatan, beban, kondisi sekitar, serta metode dan pengaturan kerja individu maupun kelompok (Zulfa & Azizah, 2020). Perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja untuk menjaga kesehatan dan produktivitas karyawan. (Kristin et al., 2022). Menurut Melania et al (2022) Lingkungan kerja menjadi faktor kunci bagi karyawan saat menjalankan tugasnya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerja karyawan. Hasil karya-karya tersebut antara lain sastra-karya musik, sastra, dan faktor lainnya (Y. Aditya et al., 2020).

Karena banyak orang puas dengan hasil yang dicapai dalam lingkungan kerja yang mendukung, maka tempat kerja yang aman dan bahagia memengaruhi kinerja karyawan. Jika pekerja merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan menunjukkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) (Oktavia & Ali, 2022). Memberikan tunjangan yang tepat kepada pekerja dapat membantu mengurangi niat keluar. Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kecenderungan pekerja untuk keluar dari

organisasi. Karyawan akan kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka jika mereka tidak merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Karyawan mungkin merasa tertekan untuk berhenti atau mencari pekerjaan di tempat lain sebagai akibatnya (Geofanny et al., 2022). Kondisi kerja yang baik dapat meminimalisir *turnover interntion* karyawan dalam suatu organisasi, Irfana (2024) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang baik dan kuat dengan *turnover interntion*.

Penelitian ini dilakukan di Honda Gajah Motor Padang yang berdiri pada tahun 1982, berlokasi di jalan Khatib Sulaiman No. 85 Padang. Perusahaan bergerak dalam bidang dealer mobil honda. Berikut data fenomena *turnover intention* karyawan di Honda Gajah Motor Padang yang ditunjukkan pada table 1 berikut.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* Honda Gajah Motor Padang

Tahun	Jumlah Karyawan	Out	Persentase
2022	169	42	25%
2023	166	55	33%
2024	165	51	31%

Sumber : Honda Gajah Motor Padang, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dilihat intensi *turnover* karyawan pada Honda Gajah Motor Padang terjadi paling tinggi di tahun 2023 yaitu sebanyak 166 orang karyawan dan karyawan yang keluar berjumlah 55 orang dengan presentase 33%. Sementara pada tahun 2022 terdiri dari 169 karyawan, karyawan yang keluar sebanyak 42 karyawan dengaan presentase 25%. Pada tahun 2024, jumlah tenaga kerja sebanyak 165 orang, dengan 51 orang keluar menghasilkan tingkat perputaran karyawan sebesar 31%. Dyantini dan Dewi (2016) menyatakan bahwa perputaran karyawan dianggap masih dapat diterima jika berkisar antara 5% hingga 10% dan dianggap tinggi jika melebihi 10%.

Perusahaan perlu mengkaji ulang apa yang menjadi penyebab naik dan turunnya tingkat keluar masuknya karyawan, terutama pada karyawan yang masih berstatus kontrak (sales). Karyawan kontrak (sales) merupakan karyawan yang tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Karyawan kontrak (sales) Honda Gajah Motor memiliki target yang cukup tinggi yaitu menjual minimal 4 unit mobil perbulan, dan merupakan kebebasan karyawan tersebut untuk mencari dimana saja calon customer. Hal ini rupanya berdampak pada beban kerja yang terjadi pada pekerjaan mereka. Jika karyawan tersebut tidak bisa mencapai target yang ditentukan dalam jangka tertentu 3 bulan pegawai tersebut akan mendapat teguran maupun

pengurangan nilai dari pihak manajemen. Beban kerja berdampak pada turnover intention perusahaan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu penyebab karyawan Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman mengalami Turnover. Hubungan yang kurang baik antra bos dan karyawan maupun antar sesama karyawan. Lingkungan fisik juga menjadi salah satu penyebabnya, seperti ac yang sudah lama rusak tetapi tidak pernah diperbaiki sehingga karyawan mengalami kepanasan selama bekerja. Bagian bengkel service juga terlalu bising, hingga terdengar sampai ke lantai dua.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Kota Padang".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Honda Gajah Motor Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 165 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu besar, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel: beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan turnover intention (Y). Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Indikator beban kerja mengacu pada teori dari Nursalimah dan Oktafien (2023), indikator lingkungan kerja merujuk pada Egarini dan Prastiwi (2022), serta indikator turnover intention berdasarkan Nisa et al. (2019). Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan untuk mendukung analisis.

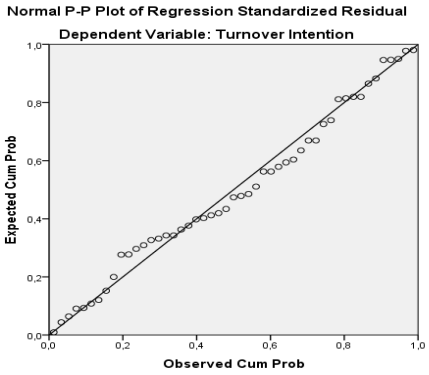
Analisis data dilakukan secara statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Teknik analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention, sedangkan uji F untuk menguji

pengaruh secara simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang dimasukkan dalam penelitian menunjukkan distribusi normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan memeriksa *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals*; jika titik-titik dalam plot tersebut berdekatan dengan garis diagonal, maka data dianggap berdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas *Normal P-P Plot* ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Normal P-P Plot*

Gambar 1 menunjukan bahwa dalam *Normal PP Plot of Regression Standardized Residuals*, beberapa titik bertemu menuju garis diagonal. Dapat dinyatakan bahwa hubungan antar variabel seringkali terdistribusi secara teratur.

Data dianggap berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) > 0,05 pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil Uji Normalitas ***Kolmogorov Smirnov*** ditunjukkan pada table 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18354096
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,066
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,604
Asymp. Sig. (2-tailed)		,859

Tabel 2. menunjukkan bahwa *Asimp. Sig.*(*2-tailed*) adalah 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* melebihi 0,05; oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan korelasi di antara variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dilihat melalui faktor inflasi varians (VIF) dan tingkat toleransi. Model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,10. Hasil Uji Normalitas Multikolinearitas ditunjukkan pada table 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

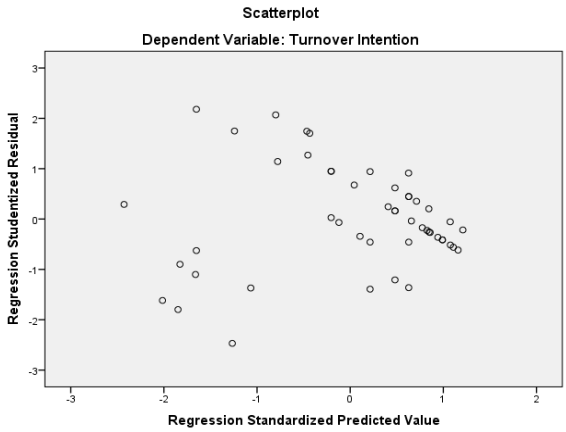
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0,695	1,439
Lingkungan Kerja	0,768	1,302

Sumber : Olah data 2025

Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Beban kerja variabel memiliki *Tolerance* 0,695 > 0,10, dengan VIF 1,439, yaitu < 10. Variabel lingkungan kerja menunjukkan *Tolerance* 0,768, juga melampaui 0,10, dengan VIF 1,302, tetap di bawah 10.

3. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai adanya ketimpangan varians pada residual model regresi pada beberapa data. Model regresi yang efektif dicirikan oleh tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk memastikan adanya gejala heteroskedastisitas pada *scatterplot*, jika titik data menunjukkan dispersi yang tidak sesuai dengan bentuk geometris (seperti bujur sangkar atau persegi panjang) dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, maka hasil analisis data tidak memiliki asumsi klasik heteroskedastisitas.Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* ditunjukkan pada ga,bar 2 berikut ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Gambar 2. menunjukan *scatterplot* di mana titik-titik data tersebar tanpa membentuk pola yang terlihat (seperti persegi atau persegi panjang) dan didistribusikan baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis data tidak sesuai dengan asumsi standar heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil Uji regresi ditunjukkan pada table 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,336	1,960		6,804	,000
	Beban Kerja	,182	,082	,260	2,209	,032
	Lingkungan Kerja	,438	,075	,657	5,860	,000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber : Olah data 2025

Tabel 4 menampilkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah gambaran umum dari temuan tersebut:

$$\mathbf{TI = 13{,}336 + 0{,}182\ BK + 0{,}438\ LK + e}$$

Persamaan regresi yang ditunjukkan mengilustrasikan korelasi antara variabel bebas dan variabel dependen, memungkinkan tercapainya inferensi selanjutnya.

a. Nilai konstanta (a) sebesar 13,336 berarti jika beban kerja dan lingkungan kerja bernilai 0, turnover intention akan bernilai 13,336.

b. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,182 menunjukkan bahwa untuk setiap unit kenaikan bobot beban kerja, turnover intention akan naik sebesar 0,182 unit, sehingga variabel work stress dan lingkungan kerja tetap konstan pada nol.
c. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,438 menunjukkan bahwa untuk setiap unit kenaikan bobot lingkungan kerja, turnover intention akan naik sebesar 0,438 unit, sehingga beban kerja dan beban kerja tetap konstan pada nol.

5. **Uji Hipotesis**

a. Pengujian Parsial (Uji Statistik t)

Uji-t statistik mengkuantifikasi sejauh mana satu atau lebih variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95%, yang sesuai dengan alfa 0,05 (5%). Menurut kriteria pengujian, jika nilai-t yang dihitung melebihi nilai-t yang ditabulasikan dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, hipotesis alternatif (Ha) diterima sedangkan hipotesis nol (Ho) ditolak, yang menunjukkan pengaruh parsial dari variabel independen pada variabel dependen. Jika nilai t kurang dari tabel t dan tingkat signifikansi lebih dari 0,05, hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sebagian. Hasil berikut berkaitan dengan langkah pertama pengujian parsial termasuk variabel independen dan dependen.Hasil Uji partial ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Partial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,336	1,960		6,804	,000
	Beban Kerja	,182	,082	,260	2,209	,032
	Lingkungan Kerja	,438	,075	,657	5,860	,000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan hasil pemeriksaan pendahuluan terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja memiliki thitung 2,209 dengan signifikansi 0,032. Karena thitung > ttabel (1,658) dan t_{sig} < 0,05, H1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap turnover intention secara parsial.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja memiliki thitung 5,860 dengan signifikansi 0,000. Karena thitung > t_{tabel} (1,658) dan t_{sig} < 0,05, H2 diterima, menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention secara parsial.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Berikut ini adalah hasil dari tes yang dilakukan:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Nilai-t yang dihitung untuk beban kerja adalah 2,209, dan ambang signifikansi adalah 0,032. Dengan mempertimbangkan derajat kebebasan (df= n-k, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), kita mendapatkan 114 dari penguraian dua himpunan bilangan. Kami mendapatkan nilai tabel 1,658 untuk t ketika df= 114. Dengan t-value sebesar 2,209 > t-table sebesar 1,658 dan at-sign sebesar 0,032 < persamaan sebesar 0,05. Setelah menerima H1, ditenemukan bahwa beban kerja memengaruhi keinginan untuk meninggalkan sebagian organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Liana (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa beban yang meningkat di kalangan pekerja di PT. Agility International berkorelasi dengan kecenderungan yang meningkat untuk meninggalkan organisasi. Semakin besar beban yang dialami karyawan, semakin tinggi keinginan untuk keluar dari organisasi. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan selalu menyebabkan kelelahan di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi niat pergantian karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,860 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan mempertimbangkan *degree of freedom* (df= n-k, dimana n adalah jumlah responden sedangkan k adalah jumlah variabel, sehingga n-k= 117–3 = 114. Jika df= 114, maka nilai t tabel yang didapat adalah sebesar 1,658. Sehingga nilai t hitung 5,860 > t tabel 1,658; t sig 0,000 < α 0.05. Maka H2 diterima, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara partial.

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh Mangumbahang et al (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi turnover intention. Senada dengan hal tersebut, (Zusmawati, 2020) berpendapat, Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin kerja. Lingkungan kerja yang merugikan di dalam organisasi secara substansial memengaruhi kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri. Lingkungan kerja dianggap dapat diterima atau memadai jika individu dapat melakukan tugas secara optimal, sehat, aman, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang ditingkatkan dan aman yang disediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, memengaruhi kepuasan kerja, dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang. Dari hasil penelitian, diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari pekerjaan (turnover intention).
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat menurunkan tingkat turnover intention di kalangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). *Analisis Dampak Stress Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri*. 39–54. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243

Aditya, Y., Bagio, J., & Se, S. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi*. 1–

21. https://onesearch.id/Record/IOS14705.2631?widget=1&library_id=9

Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). *Analisis pengaruh beban kerja , lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions*. *5*(1), 227–237. https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130

Egarini, N. N., & Prastiwi, 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*. https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/article/view/236

Fauzi, A., & Karsudjono, A. junianto. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRES KERJA PADA BNI LIFE BANJARMASIN*. *November*, 368–380. https://doi.org/10.35972/jieb.v7i3.662

Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Mahagatra Sinar Karya Manado*. *3*(1). https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37958

Irfana, T. B. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses*. *2*(2). https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2302

Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. *2*(1). https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164

Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palendeng, I. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA , STRES KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT . PELANGI*. *11*(3), 1510–1519. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084

Mawadati, D., Rokhyadi, A., Saputra, P., Mercu, U., Yogyakarta, B., Ring, J., & Utara, R. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan*. *22*(1), 18–26. //journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/6012

Melania, F. P., Rizal, S., & Hadikusuma, R. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT . XL AXIATA TBK*. 1–10. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19813

Meriandayani, W., & Subudi. (2019). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KOPERASI PASAR SRINADI*. *8*(11), 6680–6699. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p15

Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI BUMDES DI KECAMATAN SUKASADA*. *8*(1), 1–9. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/32666

Muslim, M. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT . SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA*. *24*(3), 462–472. 10.55886/esensi.v24i3.421

Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kolaboratif , dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19*.

6(April), 2085–2100. 10.33395/owner.v6i2.750

Rachmandha, A. A., & Husniati, R. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT XYZ*. *2*, 1–8. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/5693

Reza, M., Meilano, A., & Nugraheni, R. (2017). *TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)*. *6*, 1–11. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18013

Sutikno, M. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)*. 450–473. https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874

Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung*. 284–288. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.336

Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen)*. *2*(April), 129–143. https://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/317/

Zusmawati, Z. & Zolmi, Z., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bengkulu Cabang Muko-Muko. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *1*(1), 305–319. https://doi.org/https://doi.org/10.55681/armada.v1i11.1005