

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT HUTAMA BUANA  
INTERNUSA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ADITYA NUGRAHA**

**NPM. 1801110071**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT HUTAMA BUANA  
INTERNUSA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ADITYA NUGRAHA**

**NPM. 1801110071**

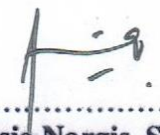
**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

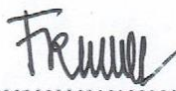
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ADITYA NUGRAHA  
Nomor Pokok / NIM : 18.01.11.0071  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN STUDI  
KASUS PADA PT HUTAMA BUANA  
INTERNUSA PALEMBANG

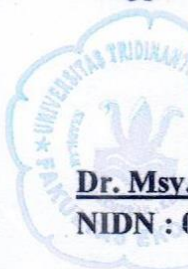

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29/MARET/2022 Pembimbing I :   
Lusiana Nargis, SE, M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 29/MARET/2022 Pembimbing II :   
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM  
NIDN : 0205069001

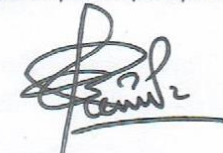
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 30/MARET/2022

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
006 / PS / DFE / 2022

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 30/MARET/2022


  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADITYA NUGRAHA  
Nomor Pokok / NIM : 18.01.11.0071  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN STUDI  
KASUS PADA PT HUTAMA BUANA  
INTERNUSA PALEMBANG

Penguji Skripsi

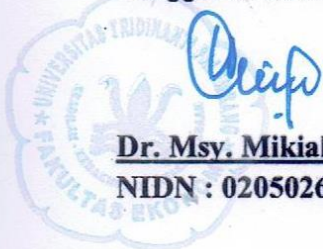
Tanggal 29/MARET/2022 Ketua Penguji :   
Lusia Nargis, SE, M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 29/MARET/2022 Penguji I :   
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM  
NIDN : 0205069001

Tanggal 29/MARET/2022 Penguji II :   
Dr. Sari Sakarina, SE, MM  
NIDN : 0214038501

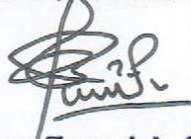
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 30/MARET/2022



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 30/MARET/2022

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

## **MOTTO HIDUP**

**“ Mengetahui Prioritas Hidupmu, adalah kunci kebahagiaan.”**

**Kupersembahkan kepada :**

- 1. Kedua orang tua ku, ayah dan ibu tercinta.**
- 2. Saudara ku ka Fredy.**
- 3. Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si,  
Selaku Dosen pembimbing 1.**
- 4. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM, Selaku  
Dosen Pembimbing 2.**
- 5. Teman-teman seperjuangan  
Icen Larasari, Devin, M. Ilham**
- 6. PT Utama Buana Internusa Palembang.**
- 7. Almamaterku Tercinta.**



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditya Nugraha  
Nomor Pokok : 1801110071  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja,  
Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention  
Karyawan Studi Kasus Pada PT Utama Buana  
Internusa Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Februari 2022

Penulis,



ADITYA NUGRAHA

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran , karena berkat rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang. Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang. Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT HUTAMA BUANA INTERNUSA PALEMBANG”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE, M.Si. Ak,CA, CSRS Dekan Fakultas Tridianti Palembang.
2. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM ,Ketua program studi manajemen.
3. Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si, Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.

4. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM, Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
6. Kepada seluruh karyawan PT HUTAMA BUANA INTERNUSA Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kepada orang tua dan keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
8. Kepada sahabat-sahabat saya Fauzi Rahman Hakim, M. Toni Rahsat, Devin yang sudah memberikan banyak motivasi, semangat dan dukungan buat penulis.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Palembang, Februari 2022  
Peneliti,

ADITYA NUGRAHA



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO HIDUP</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.1 Beban Kerja.....	11
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	15
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	20
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> .....	26
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	30
2.3 Kerangka Berfikir .....	31
2.4 Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.1 Tempat Penelitian .....	35
3.1.2 Waktu Penelitian .....	35
3.2 Jadwal Kerja.....	35

3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3.1	Sumber Data .....	36
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4	Populasi, Sampel dan Sampling .....	37
3.4.1	Populasi .....	37
3.4.2	Sampel .....	38
3.5	Rancangan Penelitian .....	38
3.6	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel .....	39
3.6.1	Variabel Penelitian .....	39
3.6.2	Definisi Operasional Variabel .....	40
3.7	Instrumen Penelitian .....	43
3.8	Teknik Analisa Data .....	46
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif .....	46
3.8.2	Uji Statistik Inferensial .....	47
3.9	Uji Hipotesis .....	50
3.10	Langkah Kerja .....	53
3.10.1	Langkah Kerja .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>55</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	55
4.2	Struktur Organisasi .....	56
4.3	Deskripsi Profil Responden .....	59
4.3.1	Jenis Kelamin .....	59
4.3.2	Usia (Tahun) .....	60
4.3.3	Jabatan .....	61
4.3.4	Status Pernikahan .....	61
4.3.5	Lama Bekerja .....	62
4.3.6	Jumlah Anak .....	62
4.4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	63
4.4.1	Uji Validitas .....	63
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	65
4.5	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	66

4.6	Hasil Uji Statistik Inferensial .....	67
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
4.6.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70
4.7	Hasil Uji Hipotesis.....	71
4.7.1	Hasil Uji F .....	71
4.7.2	Hasil Uji t .....	72
4.8	Pembahasan.....	73
4.8.1	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan .....	73
4.8.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan....	74
4.8.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan .....	74
4.8.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>77</b>
5.1.	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran .....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Mengundurkan Diri PT Utama Buana Internusa.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Lain Yang Relevan.....	30
Tabel 3.1	Jadwal Kerja.....	35
Tabel 3.2	Variabel Penelitian dan Definisi operasional.....	40
Tabel 3.3	Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	62
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif.....	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Statistik F.....	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Statistik t.....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir .....	32
Gambar 3.1	Rumus Korelasi Pearson Uji Validitas .....	45
Gambar 3.2	Rumus Uji Reliabilitas Alpha Cronbach .....	46
Gambar 3.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Gambar 4.1	Scatterplot Hasil Heteroskedastisitas .....	69

## ABSTRAK

**ADITYA NUGRAHA, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Kasus Pada PT Hutama Buana Internusa Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Lusiana Nargis, SE., M.Si dan Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE., MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan PT Hutama Buana Internusa Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dari seluruh Karyawan PT Hutama Buana Internusa Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Hutama Buana Internusa Palembang. Dengan signifikan F variabel sebesar  $0,000 < 0,005$ . Persamaan regresi linier berganda  $-0,162 + 0,042 X_1 + 0,536 X_2 - 0,023 X_3 + e$ . Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Hutama Buana Internusa Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,017 < 0,005$ . Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Hutama Buana Internusa Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Hutama Buana Internusa Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,005$ .

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

## **RIWAYAT HIDUP**

ADITYA NUGRAHA, lahir di Palembang pada tanggal 23 Desember 1994 anak ketiga dari 3 bersaudara dari Bapak Hasan Joni dan Ibu Sri Ardiani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SD Muhammadiyah 1 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2009 di SMP Negeri 1 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2012 di SMA Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2022

ADITYA NUGRAHA



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi ini berkembang sangat cepat khususnya dalam bidang industri. Dengan meningkatnya persaingan, meningkat pula tekanan organisasi untuk berkembang, seperti untuk menurunkan biaya, membuat pekerja lebih produktif, dan untuk melakukan segalanya lebih baik dengan efisiensi biaya. Oleh karena itu dalam menunjang kinerja perusahaan yang harus mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan karyawan dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam upaya pengelolaan tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat dipertahankan dengan jangka panjang. Seperti yang telah diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kegiatan proses produksi dalam perusahaan

Beban kerja yang diberikan perusahaan atau organisasi dapat menjadi pemicu semangat para karyawannya untuk mengembangkan diri mereka atau dapat juga menjadi hal yang membebani mereka dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka tidak menyukai pekerjaan mereka. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan dapat memotivasi diri mereka sendiri dari pekerjaan itu sendiri atau dari luar pekerjaan

diri mereka sendiri. Seperti karyawan yang mempunyai motivasi dari dalam pribadi mereka sendiri biasanya menyukai beban pekerjaan yang sulit atau pekerjaan yang belum pernah mereka lakukan sebelumnya, mereka akan semakin terpacu untuk melakukan pekerjaan tersebut. Untuk karyawan yang termotivasi dari luar pekerjaan mereka sendiri biasanya diakibatkan karena upah yang mereka dapatkan, kehidupan sosial mereka sehari-hari, atau agar dapat memenuhi kehidupan mereka dalam melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan. Beban kerja yang di kerjakan sehari-hari oleh karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika pekerjaan yang diberikan kepada mereka lebih rendah maka karyawan akan merasa lebih puas pada penelitian (Mustapha & Ghee, 2013:67) dan dalam penelitian (Mansoor et al., 2017:390) jika beban kerja yang di berikan lebih tinggi kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan lebih rendah

Selain itu faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mencapai efisiensi dalam pekerjaannya. Menurut Irvianti & Verina (2015:117), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Apriyanto & Haryono, (2020:33) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi. Semakin tinggi kinerja yang mereka berikan, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Perasaan senang akan terjadi kepada karyawan jika mereka mendapatkan kepuasan kerja mereka. Dengan kepuasan kerja yang mereka dapatkan, maka mereka merasa puas dan senang dalam melakukan pekerjaan mereka dan hal tersebut membuat perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan dengan kinerja baik yang telah karyawan lakukan. Perasaan positive yang dialami oleh karyawan itu sendiri merupakan kepuasan kerja (Robbins & Coutler, 2016). Begitu juga sebaliknya jika seseorang karyawan tidak puas pada pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut juga akan menurun dan juga akan menghambat tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Maka perusahaan atau organisasi juga harus berusaha juga untuk meningkatkan kepuasan para karyawannya untuk bisa memenuhi tujuan mereka dan demi menjaga kelangsungan perusahaan atau organisasi.

Ketidakmampuan dalam mempertahankan karyawan sebagai sumber daya akan memicu tingginya tingkat perputaran karyawan atau dikenal dengan istilah turnover. Menurut Robbins & Coutler (2016:230), Perputaran karyawan (*Turnover*) merupakan pengunduran diri permanen dari suatu organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela. Turnover memang diperlukan oleh perusahaan terutama bagi karyawan

yang memiliki kinerja kurang baik. Namun, turnover yang terlalu tinggi akan memberikan dampak yang buruk, baik bagi karyawan maupun perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi waktu. Semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan berdampak pada semakin tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*) (Susilo & Satrya, 2019:37), tentunya hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang dapat memicu timbulnya *turnover intention* sehingga dapat meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*turnover*) (Sugiono & Vitaloka, 2019:2578)

Salah satu permasalahan yang terjadi di PT Utama Buana Internusa adalah tingginya angka *turnover* karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD PT Utama Buana Internusa terlampir persentase data karyawan yang mengajukan pengunduran diri dari PT Utama Buana Internusa, sebagai berikut

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan Tahun 2018-2020 Yang Mengundurkan Diri PT Utama Buana Internusa**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Mengundurkan Diri	Persentase
1	2018	50	9	18 %
2	2019	62	13	20,96 %
3	2020	61	11	18 %

Sumber: HRD PT Utama Buana Internusa, 2021

Dari data di atas dapat diperoleh informasi bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar di atas 10%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* tinggi. Pendapat ini didukung oleh (Roseman, 2011:49) yang berpendapat bahwa jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat di kategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan dan peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak perusahaan, maka banyaknya karyawan yang keluar akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan.

Untuk mengetahui informasi ini, maka diadakan observasi dengan menggunakan wawancara terhadap narasumber di perusahaan. Dari hasil wawancara, terdapat kondisi dimana perlunya hubungan langsung antara atasan dan bawahan yang selalu terjaga agar komunikasi tetap berlangsung dengan baik dan bawahan tidak merasa takut pada atasan sehingga terdapat kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja, juga terdapat pembebanan kerja yang diluar tanggung jawab karyawan sehingga menyebabkan kendala dalam menyelesaikan tugas bagi karyawannya.

Adanya waktu karyawan yang harus melakukan lembur juga menimbulkan masalah kepuasan kerja. Target yang harus dicapai yaitu memenangkan tender proyek, yang membutuhkan kerja hingga larut malam untuk menghitung biaya kebutuhan proyek hingga didapatkan harga yg seoptimal mungkin, dan tenaga ahli di lapangan, yang harus selalu siap ketika pihak dari pemilik proyek menginginkan suatu hal untuk

dipenuhi dalam waktu tertentu, membuat beberapa karyawan, yang merasa beban kerja yang mereka pikul berat, ketika ada kesempatan untuk turnover ke pekerjaan yang lebih santai namun gajinya lumayan, seperti ASN, membuat mereka lebih memilih menjadi ASN.

Dari hasil wawancara juga, terdapat keluhan terhadap lingkungan kerja yang bersifat fisik dan non – fisik pada PT Utama Buana Internusa. Dari observasi dan wawancara terhadap kondisi saat ini juga penataan ruang kerja karyawan belum tertata sesuai dengan kebutuhan, sehingga karyawan menjadi lebih lama dalam bekerja untuk menata dan mengambil dokumen yang belum teratur dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja di lapangan yang secara menyeluruh tidak nyaman, tidur di *base camp* untuk proyek luar kota, dan juga faktor keamanan untuk proyek di luar kota, membuat beberapa karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpindah kerja, lebih memilih berpindah. Adanya hubungan kerja antar karyawan yang saling mempengaruhi baik yang bersifat positif yaitu memberikan bantuan pada sesama karyawan atau kepada atasan maupun yang bersifat negatif seperti mengajak temannya untuk keluar dari PT Utama Buana Internusa, hal tersebut dilakukan untuk memperbaiki kondisi kerja yang diharapkan atau mencari pekerjaan baru juga. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, tingkat kepuasan kerja karyawan mendapatkan pengurangan tingkat karena faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Junaidi et al., (2020:3875) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi beban kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,485 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika satu unit beban kerja 0,485 dinaikkan, maka secara otomatis meningkatkan *turnover intention* jika variabel lain dianggap tetap. Penelitian terdahulu yang dilakukan Omar et al., (2020:74) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan Kurniawaty et al., (2019:881) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya *turnover intention* dapat dikurangi melalui upaya perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berupa ketersediaan fasilitas penunjang yang memadai, lingkungan fisik yang baik, praktik manajemen yang baik, dan penerapan konsep K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) kepada pegawai Bank Mandiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Kurniawaty et al., 2019:) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan Romadhoni et al., (2020:409) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Supraharmonia Consultindo berpengaruh positif dan signifikan sehingga sebagai upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Surya Brata & Wibawa (2021:42), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*



Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja menjadi aspek utama karyawan PT Utama Buana Internusa turnover, yang dimana masing – masing masalah dari tiap aspek nya ialah Beban Kerja,yang dimana fenomenanya adalah pembebanan kerja diluar tanggung jawab karyawan,target yang harus dicapai,jam dan waktu kerja tidak menentu.Kepuasan Kerja.yang dimana fenomenanya adalah kurangnya hubungan langsung antara atasan dan bawahan, adanya lembur, kurangnya kesempatan promosi.Lingkungan kerja,yang dimana fenomenanya adalah ruang kerja yang belum tertata sesuai kebutuhan, lingkungan kerja dilapangan yang tidak nyaman, pengaruh dari karyawan yang mengajak karyawan lain untuk keluar.

Berdasarkan uraian mengenai kondisi dan permasalahan di atas, terdapat hal-hal yang dapat melatarbelakangi dalam melakukan penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang ?

2. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT Utama Buana Internusa Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya juga bagi divisi HR & GA dalam menangani

permasalahan *turnover* karyawan pada PT Utama Buana Internusa Palembang dan memahami hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

## **2. Bagi Akademik**

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian khususnya yang berkaitan dengan beban kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Alınışık, Ü., Alınışık, E., Akçin, K., & Erat, S. (2012). Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Arif, E., Hasibuan, H., & Wulandari, S. (2017). Pengaruh budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1), 173–178.
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions ( Studi Kasus pada PT . ABC ). *jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14.
- Hardiansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik*. Gava Media.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. *e-Jurnal Katalogis*, 4(2), 62–75.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

- Lexy J Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M., Sabtain, Saima, F., & Nasir Zubair Ahmad. (2017). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *International Journal of Business Information Systems*, 24(3), 387–398. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2017.082041>
- Mathis, Robert & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kelima*. Andi (Anggota IKAPI).
- Mustapha, N., & Yu Ghee, W. (2013). Examining Faculty Workload as a Single Antecedent of Job Satisfaction among Higher Public Education Staff in Kelantan, Malaysia. *Business and Management Horizons*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.5296/bmh.v1i1.3205>
- Nida Kania Fauziah, M. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention studi kasus pt xyz bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 6(1), 2460–8211.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 77–91.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Gohar, S., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6).
- Rachmad, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan di CV. Laras Inti Agrisatwa Jember. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(i), 1–5.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job

Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.  
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)

Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2).

Robbins & Judge. (2010). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. PT Index Kompleks Gramedia.

Romadhoni, Y. T., Noermijati, N., Moko, W., & Nazzal, A. (2020). the Effects of Job Satisfaction To Intention To Leave. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 401–411. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.01>

Roseman, E. (2011). *Managing Turnover: A positive approach*. Amacom.

Saad, S., & Shah, H. (2011). INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS Workload and Performance of Employees INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, 3(5), 256–267.

Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19(2), 1–14.

Sito, L. D., & Eka, R. V. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1).

Stephen Robbins & Mary Coutler. (2016). *Human Resources Management*. Salemba Empat.

Sudiarditha, I. K. R., Mardi, & Margaretha, L. (2019). Study of Employee Performance : Workload On Job Satisfaction And Work Stress. *Economics and Education Online Journal (ECONOSAINS)*, 17(1), 31–45.

Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis the effect of work stress, work discipline and turnover intention on employees performance mediated by job satisfaction at pt. Epson indonesia, jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2574–2580.

Sugiyono. (2016a). Metode Penelitian Kualitatif dan Pembelajaran. *Alfabeta*, 1(1), 1–99.

- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (hal. 80). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya Brata, I. K. B. S., & Wibawa, I. M. A. (2021). Organizational Commitment Mediate The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal of Economics and Management Studies*, 8(8), 40–44.  
<https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v8i8p107>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospitalk. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Teck Ling, G. H., & Chyong Ho, C. M. (2021). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, 16, 229–233.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2).
- Tridayanti, R. H. (2015). Pengaruh Performance Appraisal Dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Lucindo Raya Cabang Surabaya Timur. *E-Jurnal Spirit Pro Patria*, 1(1), 1–8.
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37.  
<https://doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326>
- Zaki, H., & Mazolina. (2016). pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Keyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3).