

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori *Job Demands-Resources* (JD-R Model)

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R Model) dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua aspek utama, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan).

Job demands merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan mental secara terus-menerus, seperti tekanan kerja, target tinggi, dan beban kerja yang berlebihan. Sedangkan *job resources* adalah aspek yang membantu karyawan dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, dukungan atasan, dan hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Bakker dan Demerouti (2017), ketidakseimbangan antara *job demands* yang tinggi dan *job resources* yang rendah dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*), menurunnya kepuasan kerja, serta meningkatnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Dalam konteks penelitian ini:

- a. Beban kerja termasuk dalam kategori *job demands*
- b. Lingkungan kerja termasuk dalam kategori *job resources*

Apabila beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka karyawan akan lebih rentan mengalami stress kerja dan akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Safitri dkk. (2023),Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi aspek sosial,psikologis, dan fisik dari karyawan dalam menjalankan tugasnya ditempat kerja. Aspek sosial mencerminkan interaksi antara individu di lingkungan kerja, termasuk interaksi antara rekan kerja dan interaksi dengan atasan. Sementara aspek psikologis berkaitan dengan suasana emosiaonal yang terbentuk di tempat kerja, mencakup tingkat stress, rasa aman, dan kepuasan dalam bekerja. Aspek fisik berhubungan dengan fasilitas dan keadaan tempat kerja yang langsung berdampak pada kenyamanan dan kesehatan karyawan.

Menurut (Saefullah & Basrowi ,2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan mampu mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya . Sedangkan menurut Solehati dkk. (2024),Lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan lingkungan yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan nyaman.

Dari sudut pandang para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan kombinasi antara faktor

internal (seperti hubungan sosial dan budaya organisasi) dan faktor eksternal (seperti fasilitas fisik serta kondisi lingkungan) yang menciptakan suasana kerja yang membantu karyawan untuk mencapai performa terbaik, meningkatkan produktivitas, dan menjaga keseimbangan mental serta emosional saat bekerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan Madjidu dkk. (2022), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- 1) Hubungan kerja, yaitu menjelaskan sejauh mana interaksi antara sesama rekan kerja dan antara karyawan dengan pimpinan.
- 2) Komunikasi, yaitu mengacu pada kelancaran pertukaran informasi lingkungan kerja, baik dari atas bawah maupun sebaliknya.

- 3) Kebersihan, yaitu mencakup keadaan fisik ditempat kerja yang terjaga kebersihannya sehingga membuat kenyamanan dan kesehatan para karyawan.
- 4) Penerangan ruangan kerja, yaitu mencerminkan kualitas cahaya yang ada di ruang kerja, yang berpengaruh pada kenyamanan penglihatan dan produktivitas para karyawan.
- 5) Keselamatan kerja, yaitu yang berhubungan dengan aspek perlindungan dan keselamatan para karyawan saat melakukan pekerjaan, termasuk dari kemungkinan bahaya fisik serta resiko lainnya di tempat kerja.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Purwasih & Razak (2024) Beban Kerja merupakan aspek dari tuntutan pekerjaan yang mencakup jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Kemudian menurut Fitriani & Yusiana (2020) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Kadarisman (2023) Beban kerja mencakup semua aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli, beban kerja dapat diartikan pada jumlah atau frekuensi dan aktivitas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Baik dilihat dari aspek kuantitas maupun intensitasnya,

beban kerja mencerminkan sejauh mana tuntutan pekerjaan dibebankan kepada individu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut (Vanchapo,2020),beban kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama ,yaitu :

1) Beban Kerja Kuantitatif

Yaitu menggambarkan besarnya beban tugas yang wajib diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.Salah satu faktir penting yang memperburuk beban kerja kuantitatif adalah adanya tuntutan waktu atau batas waktu.

2) Beban Kerja Kualitatif

Yaitu berhubungan dengan seberapa sulit atau rumit tugas yang diberikan kepada karyawan. Beban ini muncul ketika tuntutan pekerjaan kapasitas,emosional,atau keterampilan teknis seseorang. Dalam jangka panjang,beban kualitatif yang berlebihan bisa menurunkan produktivitas,mengganggu keseimbangan psikologis individu, serta meningkatkan kemungkinan masalah kesehatan mental.

Beban kerja kuantitatif (terlalu banyak tugas dalam waktu tertentu) dan Beban kerja kualitatif (tugas terlalu sulit atau keahlian kurang). Kedua jenis ini dapat berdampak pada stres kerja karyawan.

c. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut (Purwasih & Razak, 2024) meliputi perubahan pekerjaan, peran yang tidak jelas, tuntutan perusahaan, keterbatasan waktu, pekerjaan berlebihan, serta perbedaan kebijakan.

- 1) Perubahan pekerjaan, yaitu merujuk pada pergeseran adaptasi atau penyesuaian tanggung jawab yang terus berubah dan memperlakukan adaptasi cepat dari karyawan.
- 2) Peran tidak jelas, yaitu peran yang muncul ketika karyawan tidak sepenuhnya mengerti apa saja kewajiban dan tanggung jawab yang perlu mereka lakukan.
- 3) Tuntutan Perusahaan, yaitu tuntutan tinggi dari manajemen terhadap pencapaian target yang dapat menambah beban kerja.
- 4) Keterbatasan waktu, yaitu situasi yang ada dimana waktu yang ada terasa tidak memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 5) Pekerjaan terlalu berlebihan, yaitu ketika beban tugas terlalu banyak dan melebihi kemampuan normal pekerjaan.
- 6) Perbedaan kebijakan, yaitu menggambarkan situasi dimana aturan Perusahaan tidak sesuai dengan pelaksanaan di lapangan, yang dapat menyebabkan kebingungan bagi karyawan.

4. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Keluar masuknya karyawan dalam sebuah organisasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di era sekarang ini. Peristiwa tersebut erat kaitanya dengan *turnover* (keinginan keluar) dari karyawan yang bersangkutan. Menurut (Jackson, 2011) merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan, sedangkan menurut (Mobley, 2011) *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Jika masalah *turnover* ini terus berlanjut tanpa solusi, karyawan mungkin saja akan benar-benar memutuskan untuk resign, yang pada akhirnya dapat mengganggu kestabilan organisasi.

“*Turnover Intention* adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari sebuah perusahaan dengan cara yang sukarela, demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih menjanjikan di masa depan” (Salimah, 2021).

“*Turnover Intention* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu.” (Saputra et al., 2022).

Sedangkan menurut, (Alfarol & Bahwiyanti, 2023) menjelaskan bahwa *Turnover Intention* menunjukkan keadaan dimana karyawan

dengan sadar merencanakan atau cenderung mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa *Turnover Intention* adalah sebuah proses psikologis dimana seorang karyawan mulai mempertimbangkan untuk melepaskan pekerjaannya karena adanya faktor tertentu baik yang bersumber dari dalam diri seperti ketidakpuasan pekerjaan, stress emosional, rendahnya komitmen terhadap perusahaan, baik yang bersumber dari dalam diri (Internal) maupun faktor eksternal seperti kepemimpinan yang kurang baik, ketidakadilan dalam perusahaan, dan adanya kesempatan bekerja yang lebih menjanjikan di perusahaan lain.

b. Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Purwasih & Razak, 2024), ada beberapa indikator untuk *Turnover Intention*, yaitu :

- 1) Niat untuk keluar, yaitu dorongan pada diri karyawan untuk meninggalkan posisinya di perusahaan saat ini, baik karena alasan pribadi, kondisi tempat kerja, ataupun ketidakpuasan lainnya.
- 2) Niat untuk mencari pekerjaan lain, yaitu cerminan keinginan karyawan untuk secara aktif mencari dan melamar pada posisi lain, sebagai Langkah nyata untuk berpindah pekerjaan. Aktivitas ini merupakan salah satu indikator paling jelas dari adanya *turnover intention*. Tindakan nyata seperti memperbarui CV, mendaftar di situs job portal, dan menghadiri wawancara kerja merupakan bukti

konkrit bahwa karyawan sedang aktif mencari alternatif pekerjaan lain.

- 3) Berpikir untuk keluar, yaitu proses berpikir atau pertimbangan yang terus muncul dalam pikiran karyawan tentang kemungkinan mengundurkan diri dari pekerjaan yang sedang dijalani.
- 4) Kemungkinan mendapatkan pekerjaan lain, yaitu menunjukkan sejauh mana karyawan merasa yakin atau positif bahwa mereka dapat menemukan pekerjaan lain jika memutuskan atau meninggalkan perusahaan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini bertujuan sebagai acuan dan bahan pembandingan dalam melaksanakan penelitian. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Salsabila et al., 2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Global Cool	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Beban Kerja dan Stres Kerja	Beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap munculnya keinginan individu untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, baik ketika keduanya berpengaruh secara terpisah maupun secara simultan.

No	Nama /Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	(Lidiya Afriliani.S,2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Telkom Witel Bekasi	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	(Widia Rosdianto ,2023)	Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Permodalan Nasioan Madani (Studi kasus cabang subang)	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Stres Kerja dan Komitmen Organisasi	Secara parsial dan simultan stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4	(Budiarti & Prayetno, 2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di Instansi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Beban Kerja dan Stres Kerja	Beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan, baik secara terpisah maupun bersamaan, keduanya berkontribusi 89,5% berdasarkan hasil penelitian.
5	(Nursalim ah & Oktafien, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> PT.	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X)	Lingkungan kerja dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk

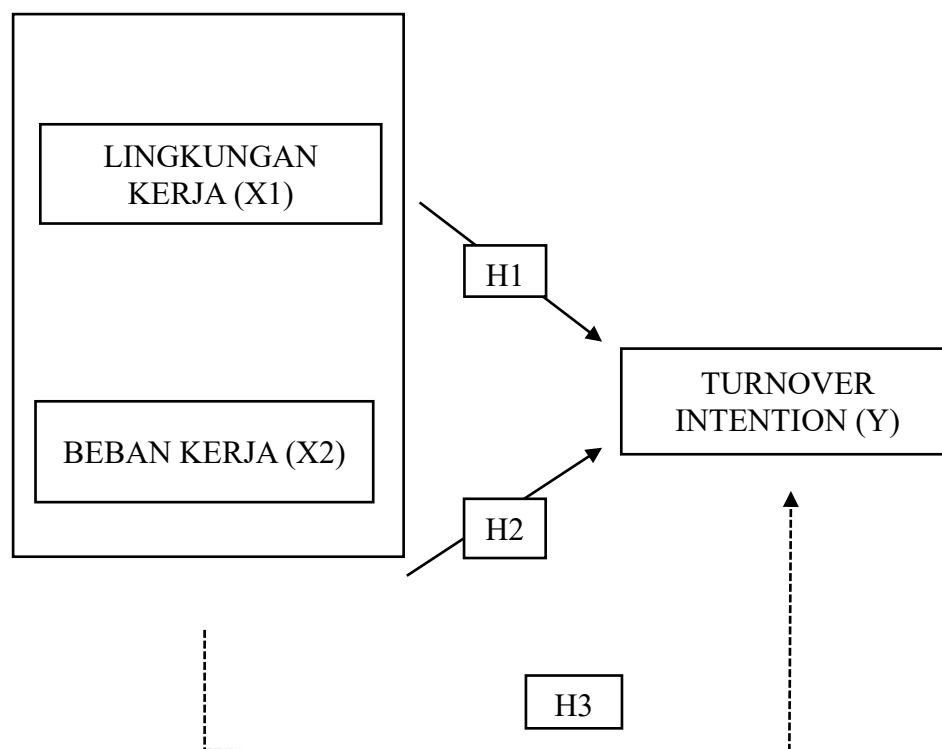
No	Nama /Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6	(Tungga Buana Irfana et al., 2024)	BPR Arthaguna Mandiri	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja	berpindah pekerjaan.
		Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Tayoh Sarana Sukses	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja	Baik dilihat secara terpisah (parsial) maupun secara bersamaan (simultan), kedua faktor tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap munculnya niat untuk meninggalkan tempat kerja.
7	(Ismi Asvin, 2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Z pada UMKM	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja	Beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Z pada UMKM
		Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Hamzah Batik Yogyakarta	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Nama /Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
9	(Mokhamat Atikurrohman et al.,2026)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di PT. Batam Aero Technic	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja	gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
10	(Handika Nurharfiansyah & Wenny Desty Febrian,2025)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi pada PT XYZ (Mitra) Jakarta Selatan)	Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen (X) Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber : Penulis, 2026

C. Kerangka Konseptual

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_{01} : Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_{a1} : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

H₀₂: Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_{a2}: Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

H₀₃ : Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_{a3}: Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Dalam Teori Job Demands-Resources (JD-R Model), lingkungan kerja termasuk ke dalam job resources yang berfungsi membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, meningkatkan motivasi, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung, seperti hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi yang buruk, serta kondisi kerja yang tidak nyaman, maka karyawan cenderung merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Bakker dan Demerouti (2017) yang menyatakan bahwa rendahnya job resources dapat meningkatkan stres kerja dan mendorong munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursalimah & Oktafien (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian lain oleh Ismi Asvin (2025) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV. Dwija Kreatif.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan salah satu bentuk job demands dalam Teori JD-R yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja, stres, tekanan kerja, serta menurunkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus,

maka dapat memunculkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Menurut Bakker dan Demerouti (2017), tingginya job demands yang tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai dapat meningkatkan risiko burnout dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang tinggi seperti pekerjaan yang menumpuk, keterbatasan waktu, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta ketidakjelasan tugas diduga menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di CV. Dwija Kreatif.

Hasil penelitian Salsabila dkk. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Budiarti & Prayetno (2024) juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV. Dwija Kreatif.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh lingkungan

kerja dan beban kerja. Dalam Teori JD-R dijelaskan bahwa keseimbangan antara *job resources* dan *job demands* sangat menentukan kondisi psikologis serta kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dan memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung serta mengelola beban kerja secara proporsional, maka *turnover intention* karyawan dapat ditekan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik disertai beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan ketidaknyamanan kerja sehingga memperbesar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lidiya Afriliani (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Ramadhani & Widarta (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV. Dwija Kreatif.