

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PERUSAHAAN CV. DWIJA KREATIF**



Oleh:

DIAN ISLAMİYATI

NIM. 22BH50002

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PERUSAHAAN CV. DWIJA KREATIF**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Oleh:

**DIAN ISLAMİYATI
NIM. 22BH50002**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PERUSAHAAN CV. DWIJA KREATIF**

Oleh:

DIAN ISLAMIYATI

NIM. 22BH50002

Disetujui Untuk ujian Skripsi Pada tanggal :

Pembimbing I



Dr. DINA PRASETYANINGRUM, M.M

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



HATTA SETIABUDHI, M.Ak

NIDN. 0631128201

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PERUSAHAAN CV. DWIJA KREATIF**

Oleh:

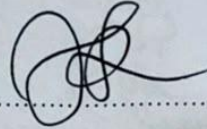
DIAN ISLAMİYATI

NIM. 22BH50002

Disetujui dan disahkan :

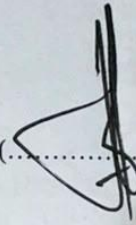
1. Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104

Penguji 1 (.....)



2. Dr.Dina Prasetyaningrum,M.M
NIDN. 0619129101

Penguji 2 (.....)



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali



Hatta Setiabudhi,M.Ak

NIDN. 063112820

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **DIAN ISLAMIYATI**
NIM : 22BH50002
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan di perusahaan CV. Dwija Kreatif

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Selasa, 4 Agustus 2026

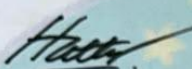
Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 4 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua

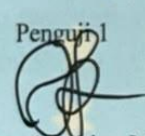
Sekretaris

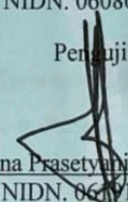

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104

Penguji 1

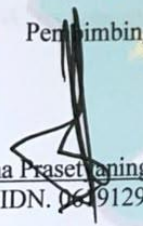
Penguji 2


Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0609129101

Pembimbing

Ass. Pembimbing


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0609129101


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Mutia Panikatsih, M.E.Sv.
NIK. 41 230714 160

NOTA KONSULTAN

NOTA KONSULTAN

Hal : Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama

Al Ghazali Cilacap

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Dian Islamiyati

NIM : 22BH50002

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover*

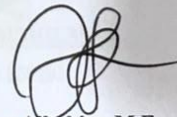
Intention karyawan di perusahaan CV. Dwija Kreatif

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi syarat memperoleh gelar strata satu (S1)

Wassalamualaikum wr.wb

Cilacap, 6 Agustus 2026

Konsultan



Rahmat Alhakim, M.E.

NIDN. 0608078104

NOTA PEMBIMBING

NOTA PEMBIMBING

Cilacap, 30 Juli 2026
Kepada Yth.
Kaprodik Managemen
Fakultas Ekonomi UNUGHA
Cilacap

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Dian Islamiyati

NIM : 22BH50002

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan diperusahaan CV. Dwija Kreatif

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setujui dan dapat diajukan untuk sidang munaqosah . Bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dapat di munaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb

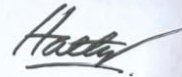
Pembimbing I



Dr.DINA PRASETYANINGRUM,M.M

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



HATTA SETIABUDHI,M.Ak

NIDN. 0631128201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Islamiyati

Nim : 22BH50002

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya , bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya,kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi,maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini .

Cilacap,30 Juli 2026



Dian Islamiyati

NIM.22BH50002

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah 2:286)

“Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini”

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu:

(Umar Bin Khattab)

Orang lain gak bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories* kita. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat, kesehatan, kekuatan, kesabaran, dan kemudahan yang senantiasa diberikan kepada penulis dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Parminto dan Ibu Samirah, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, serta semangat tanpa henti. Terima kasih atas segala cinta dan kepercayaan yang telah diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan ini.
3. Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas ilmu, arahan, motivasi, serta kesabaran yang diberikan. Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M. atas perhatian, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan bimbingan selama masa perkuliahan.

5. Pimpinan dan seluruh karyawan CV. Dwija Kreatif, yang telah memberikan izin penelitian, membantu proses pengumpulan data, serta bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Keluarga besar, sahabat, dan seluruh pihak yang telah memberikan doa, dukungan, bantuan, serta semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
7. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Dian Islamiyati. Terima kasih karena telah memilih untuk tetap bertahan, tidak menyerah, dan terus berjuang melewati setiap proses. Terima kasih telah mampu menjalani perkuliahan sambil bekerja, menghadapi berbagai tantangan, serta menyelesaikan skripsi ini hingga akhir. Semoga setiap usaha yang telah dilakukan menjadi langkah awal untuk meraih cita-cita yang lebih baik.\
8. Teruntuk teman-teman seperjuangan Angkatan 22 kelas karyawan prodi Manajemen, terimakasih atas kebersamaan dan dukungan selama perjalanan ini.

Cilacap, 12 Juli 2026



Dian Islamiyati

22BH50002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas Rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di perusahaan CV. Dwija Kreatif dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdaltul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan ,bantuan ,dan doa selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis berhadap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca,khususnya terkait dengan Lingkungan Kerja ,Beban Kerja dan *Turnover Intention* pada sektor industri perusahaan.

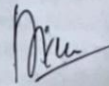
Ucapan terimakasih penulisan sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua penulis tercinta, Bapak Parminto dan Ibu Samirah,yang senantiasa tulus memberikan motivasi, doa, kasih sayang, keikhlasan, kesabaran, serta pengorbanan dan perhatian yang tiada henti kepada penulis. Terimakasih atas dukungan moril maupun materil sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sabaik-baiknya.
2. Bapak Dr.H.A.Luthfi Hamidi,M.Ag,selaku Rektor Universitas Nahdaltul Ulama Al Ghazali Cilacap.
3. Ibu Dr. Mutia Pamikatsih,M.E.sy., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdaltul Ulama Al Ghazali Cilacap.

4. Bapak Hatta Setiabudhi,M.Ak., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Mutia Pamikatsih,M.E.sy., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdaltul Ulama Al Ghazali Cilacap.
5. Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum,S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan arahan,bimbingan,dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Hatta Setiabudhi,M.Ak.,selaku Dosen Pembimbing II yang setelah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berarti
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdaltul Ulama Al Ghazali Cilacap atas ilmu dan pengalaman yang diberikan selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan perusahaan CV. Dwija Kreatif atas izin dan dukungan selama proses penelitian ini .
9. Teman-teman Manajemen kelas karyawan Angkatan 22 Fakultas Ekonomi Universitas Nahdaltul Ulama Al Ghazali Cilacap yang telah memberikan semangat,dukungan,serta kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
10. Teruntuk sahabat-sahabat saya “Gaesku” ,yaitu Mohammad Ulul Barri dan Zalfa Saesarifa yang senantiasa bersama-sama berjuang,saling mendukung,dan berbagi semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca .

Cilacap, 12 Juli 2026



Dian Islamiyati

22BH50002

RINGKASAN

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif." Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat turnover karyawan yang terjadi di CV. Dwija Kreatif selama periode 2023–2025, yang berpotensi mengganggu stabilitas operasional perusahaan berupa meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta terganggunya produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention, pengaruh beban kerja terhadap turnover intention, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap turnover intention karyawan di CV. Dwija Kreatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 32 karyawan sebagai sampel dari populasi 33 karyawan, menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (t hitung = -3,266; signifikansi 0,003; koefisien regresi -0,533), yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan turnover intention. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (t hitung = 2,640; signifikansi 0,013; koefisien regresi 0,255), yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan turnover intention. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (F hitung = 16,003; signifikansi 0,000), dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,492 yang menunjukkan bahwa 49,2% variasi turnover intention dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 50,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan turnover intention, sedangkan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkannya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kualitas hubungan kerja dan komunikasi, serta mengelola pembagian beban kerja secara proporsional agar dapat menekan tingkat turnover intention dan meningkatkan stabilitas sumber daya manusia di perusahaan.

SUMMARY

This research is entitled "The Effect of Work Environment and Workload on Employees' Turnover Intention at CV. Dwija Kreatif." The study was motivated by the high employee turnover rate experienced by CV. Dwija Kreatif during the 2023–2025 period, which could negatively affect the company's operational stability by increasing recruitment and training costs and reducing work productivity. This study aims to analyze and empirically examine the effect of the work environment on turnover intention, the effect of workload on turnover intention, and the simultaneous effect of both variables on employees' turnover intention at CV. Dwija Kreatif. A quantitative approach with a survey method was employed, involving 32 employees as the sample from a population of 33 employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics Version 24.

The results indicate that, partially, the work environment has a negative and significant effect on turnover intention (t-value = -3.266; significance = 0.003; regression coefficient = -0.533), meaning that a better work environment reduces employees' turnover intention. Conversely, workload has a positive and significant effect on turnover intention (t-value = 2.640; significance = 0.013; regression coefficient = 0.255), meaning that a higher workload increases employees' turnover intention. Simultaneously, the work environment and workload also have a significant effect on turnover intention (F-value = 16.003; significance = 0.000), with an Adjusted R Square value of 0.492, indicating that 49.2% of the variation in turnover intention is explained by both variables, while the remaining 50.8% is influenced by other variables outside this study.

Based on these findings, it can be concluded that a conducive work environment is able to reduce turnover intention, whereas a high workload can increase it. Therefore, the company is expected to create a more comfortable work environment, improve the quality of working relationships and communication, and manage workload distribution more proportionally in order to reduce turnover intention and maintain workforce stability.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
NOTA KONSULTAN	v
NOTA PEMBIMBING.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
RINGKASAN	xiv
SUMMARY.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Teori <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R Model)	8
2. Lingkungan Kerja.....	9
3. Beban Kerja.....	11
4. <i>Turnover Intention</i>	14
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Konseptual	20

D. Pengembangan Hipotesis	21
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Populasi dan Sampel	25
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
C. Operasional Variabel	28
D. Teknik Analisis Data	30
1. Analisis Deskriptif	31
2. Uji Instrumen	31
3. Uji Asumsi Klasik	34
4. Analisis Regresi Linier Berganda	36
5. Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	41
B. Hasil Penelitian	42
1. Karakteristik Responden	43
2. Uji Analisis Deskriptif	48
3. Uji Instrumen	50
4. Uji Asumsi Klasik	53
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
6. Uji Hipotesis	59
C. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan.....	70

B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan CV. Dwija Kreatif Periode Tahun 2023-2025	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Distribusi Karyawan CV. Dwija Kreatif berdasarkan Divisi/Jabatan ...	26
Tabel 3.2 Operasional Variabel	29
Tabel 3.3 Tabel Skala Likert	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2 Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	45
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	46
Tabel 4.5 Divisi/Jabatan Responden	47
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t)	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	20
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden.....	43
Gambar 4.2 Diagram Usia Responden.....	44
Gambar 4.3 Diagram Usia Responden.....	45
Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja Responden.....	46
Gambar 4.5 Diagram Divisi/Jabatan Responden	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2. Data Tabulasi Responden	83
Lampiran 3. Hasil <i>Output SPSS 24 for Windows</i>	84
Lampiran 4. r tabel, t tabel,dan f tabel	88
Lampiran 5. Dokumentasi.....	91
Lampiran 6. Biodata Penulis	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

CV. Dwija Kreatif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang semi manufaktur produksi pakaian kerja. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan CV. Dwija Kreatif pada tahun 2025 sebanyak 33 orang yang tersebar pada beberapa divisi kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami kecenderungan keluar-masuk karyawan yang relatif tinggi, sebagaimana ditunjukkan pada data turnover berikut.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan CV. Dwija Kreatif
Periode Tahun 2023-2025

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir	% <i>Turnover</i>
2023	30	10	11	29	36,7%
2024	29	9	7	31	24,1%
2025	31	11	9	33	29,0%

Sumber : Divisi HRD CV. Dwija Kreatif (2023-2025)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa turnover karyawan berada pada kisaran 24,1% hingga 36,7%. Angka ini tergolong tinggi karena melebihi batas normal turnover karyawan yang menurut Gillies (1994) berkisar antara 5%–10% per tahun. Mobley (2011) juga menyatakan bahwa tingkat turnover yang tinggi dan terjadi terus-menerus dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti terganggunya stabilitas kerja, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunnya efektivitas kerja tim.

Fenomena turnover yang dikaji dalam penelitian ini mengarah pada voluntary turnover, yaitu turnover yang terjadi atas keinginan karyawan sendiri,

bukan karena pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Penelitian ini tidak berfokus pada turnover aktual yang telah terjadi, melainkan pada turnover intention, yaitu niat karyawan untuk keluar dari perusahaan sebagai tahap psikologis awal (early warning) sebelum turnover aktual terjadi. Menurut Mobley (2011), turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, sekaligus menjadi prediktor terkuat terjadinya turnover aktual. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, perusahaan dapat melakukan tindakan pencegahan lebih dini sebelum karyawan benar-benar memutuskan keluar.

Untuk menjelaskan fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan Teori Job Demands-Resources (JD-R Model) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti, yang menjelaskan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara job demands (tuntutan pekerjaan) dan job resources (sumber daya pekerjaan). Job demands yang tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan kerja, sedangkan job resources yang baik mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan keterikatan karyawan. Dalam penelitian ini, beban kerja diposisikan sebagai job demands, sedangkan lingkungan kerja diposisikan sebagai job resources. Selain kedua variabel tersebut, turnover intention juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2017), namun penelitian ini difokuskan pada lingkungan kerja dan beban kerja karena keduanya dinilai paling dominan terjadi di CV. Dwija Kreatif berdasarkan hasil

observasi awal peneliti, mengingat peneliti juga merupakan bagian dari lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Dari hasil observasi awal dan komunikasi informal dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa sebagian karyawan merasa lingkungan kerja kurang nyaman, terutama dalam hubungan antar personal, komunikasi kerja, serta suasana kerja yang kurang kondusif. Selain itu, beberapa karyawan juga mengeluhkan tingginya beban kerja, ditunjukkan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas dan tuntutan pekerjaan yang tinggi sesuai target perusahaan, sehingga menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini mencerminkan tingginya job demands dan rendahnya job resources yang dirasakan karyawan, yang menurut Teori JD-R berpotensi meningkatkan stres kerja dan menurunkan motivasi kerja, sehingga dapat memunculkan turnover intention pada karyawan CV. Dwija Kreatif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini bertujuan untuk membatasi agar penelitian lebih terarah dan fokus pada permasalahan yang dikaji. Penelitian ini menganalisis lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Dwija Kreatif.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Dwija Kreatif yang berjumlah 33 orang dan berasal dari berbagai divisi, seperti bagian administrasi, marketing, media sosial, dan warehouse. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independent, yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu *turnover intention* (Y). Penelitian ini hanya berfokus

pada pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap *turnover intention* tanpa melibatkan variabel lain di luar model penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Dwija Kreatif yang beralamat di Jalan Landak Timur No.14 Kelurahan Mertasinga, Kecamatan Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan SPSS versi 24, dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini untuk menambah kajian empiris tentang penerapan teori Job Demands-Resources (JD-R Model) pada karyawan di perusahaan CV. Dwija Kreatif serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Beban kerja dan *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Agar penulis dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja dan tingkat beban kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi keinginan karyawan dalam mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya.

b. Bagi Perusahaan

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi CV. Dwija Kreatif, di antaranya:

1. Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam menilai kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan saat ini, sehingga dapat diketahui aspek mana yang perlu diperbaiki terlebih dahulu.
2. Sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat, seperti perbaikan hubungan kerja dan komunikasi antar karyawan, peningkatan fasilitas ruang kerja, serta pengaturan pembagian beban kerja yang lebih proporsional antar divisi.
3. Membantu perusahaan melakukan tindakan pencegahan (early warning) terhadap turnover intention sebelum berkembang menjadi turnover aktual, sehingga dapat menekan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.
4. Menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif, guna meningkatkan loyalitas, kenyamanan, serta produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya kajian dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi sumber rujukan bagi mahasiswa maupun peneliti yang ingin mengkaji topik serupa di kemudian hari.

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 menyesuaikan 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

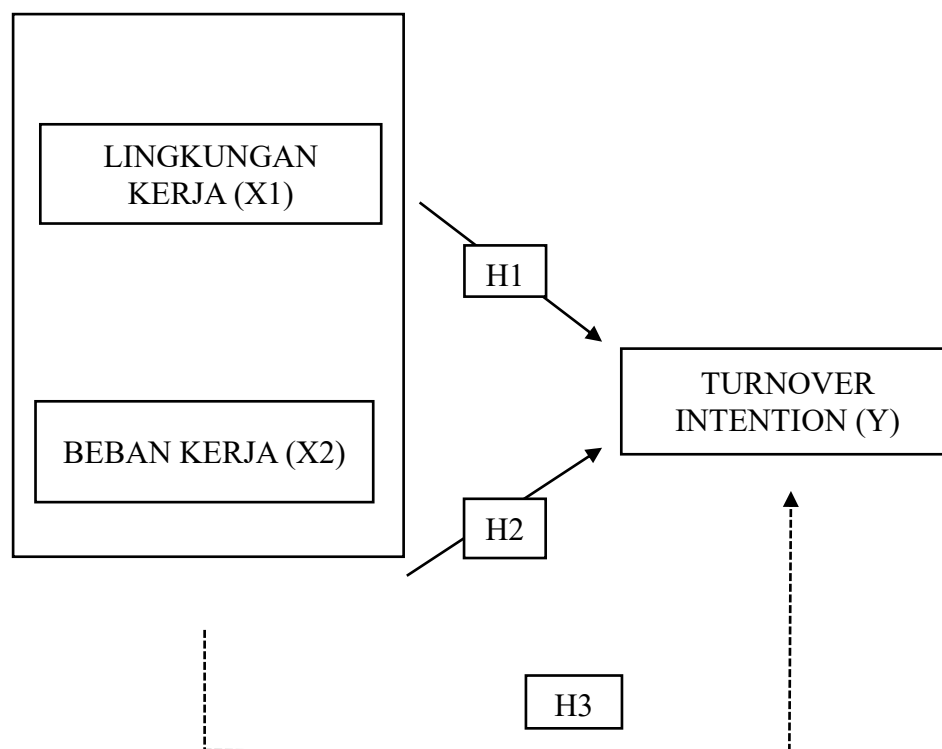
No	Nama /Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6	(Tungga Buana Irfana et al., 2024)	BPR Arthaguna Mandiri	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja	berpindah pekerjaan.
		Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Tayoh Sarana Sukses	Variabel Dependen (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
8	(Ramadhani,H . & Widarta,M., 2025)	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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah tempat penelitian atau wilayah generalisasi yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Fauzi, 2020). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Dwija Kreatif yang berjumlah 33 orang yang bekerja secara langsung dibawah perusahaan dan berasal dari berbagai divisi serta jenjang jabatan. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung terhadap isu atau fenomena yang sedang diteliti. Oleh karena itu, seluruh karyawan dipandang mampu menyampaikan informasi yang mencerminkan dan diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara menyeluruh.

Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan CV. Dwija Kreatif yang menjadi populasi penelitian berjumlah 33 orang yang tersebar pada beberapa divisi dan jabatan. Adapun distribusi karyawan berdasarkan divisi/jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Distribusi Karyawan CV. Dwija Kreatif berdasarkan Divisi/Jabatan

No	Divisi/Jabatan	Jumlah
1	HR & Internal Auditor	1
2	Adm, Finance & Legal	2
3	Content Creatof & Talent Host	7
4	Customer Service & Marketing Juraganwearfacts	5
5	Customer Srvice & Marketing Hageman	4
6	Leader Produksi & Quality Control	7
7	IT	1
8	Warehouse & Ekspedisi	6
Total		33

Sumber: Data HRD CV. Dwija Kreatif, 2026

Kemudian tahap berikutnya setelah menetapkan populasi adalah menentukan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Fauzi, 2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai bahan penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan menyeluruh.

Namun, karena peneliti merupakan bagian dari populasi dan bertindak sebagai peneliti, maka peneliti tidak dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan CV. Dwija Kreatif.

“Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Fauzi, 2020). Teknik ini umumnya diterapkan ketika populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, karena

memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang komprehensif tanpa risiko bias akibat pemilihan sampel.

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 32 karyawan dengan metode teknik sampling jenuh karena populasi relatif terbatas.

B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) Teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dalam sebuah penelitian merupakan mendapatkan data. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat diolah secara statistik.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan media Google Form. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Observasi

Metode pertama yang digunakan yakni observasi yang dilaksanakan mengamati keadaan dan aktivitas yang berlangsung di lokasi penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah pengumpulan data sebagai kajian teori tentang Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* seperti jurnal, buku referensi, artikel-artikel, dan lain sebagainya.

3. Kuesioner (Angket)

Tujuan dari diterapkan metode kuesioner adalah untuk memanfaatkan jawaban yang diberikan untuk menilai elemen-elemen penelitian. Dengan menerapkan skala likert dan bentuk angket yang disebarkan berupa materi pertanyaan yang berhubungan.

C. Operasional Variabel

Sebelum memasuki tahap penelitian, dari peneliti penting memastikan penelitian dapat diukur secara empiris, variabel-variabel dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang dapat diamati dan diukur secara sistematis sesuai dengan fokus dan tujuan yang telah ditetapkan. Variabel merupakan konsep yang dapat diukur dan dimodifikasi yang digunakan untuk mempresentasikan fenomena dalam penelitian (Marliana Susanti, 2024).

Definisi operasional variabel mampu menetapkan aturan dan prosedur bagi penulis dalam menjalankan penelitian agar pengumpulan data dan analisis lebih terarah, fokus, konsisten dan efisien (Megasari & Latif, 2022). Sesuai dengan judul penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan tiga variabel yaitu : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Bebas dan Variabel Terikat.

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan mampu mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya” (Saefullah & Basrowi,2022)	1.Hubungan Bekerja 2. Komunikasi 3. Kebersihan 4. Penerangan Ruangan Kerja 5. Keamanan kerja (Madjiju et al., 2022)	Likert 1-5
2	Beban Kerja (X2) “Beban Kerja mencakup semua aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Kadarisman,2023)	1.Perubahan pekerjaan 2. Peran tidak jelas 3. Tuntutan pekerjaan 4. Keterbatasan waktu 5. Pekerjaan terlalu berlebihan 6. Perbedaan kebijakan (Purwasih & Razak, 2024)	Likert 1-5
3	<i>Turnover Intention</i> (Y) “ <i>Turnover Intention</i> 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).	1.Niat untuk keluar 2. Niat untuk mencari pekerjaan lain 3. Berpikir untuk keluar dari Perusahaan 4. Kemungkinan mendapatkan pekerjaan lain (Purwasih&Razak, 2024)	Likert 1-5

Sumber : Penulis, 2026

Skala Likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Peneliti menerapkan kuesioner dalam penelitian ini, yang dirancang dengan menggunakan skala likert yang memiliki rentang nilai antara 1 sampai 5. Pada Skala Likert responden diminta untuk melengkapi kuesioner

yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan.

Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5 (Siregar, 2017).

Tabel 3.3 Tabel Skala Likert

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Siregar, 2017

D. Teknik Analisis Data

Penganalisisan data dilaksanakan dengan maksud menyusun serta menelaah data empiris yang diperoleh melalui instrument survey. Tujuannya adalah untuk menjawab rumusan masalah dan penguji hipotesis. Analisis dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan inferensial menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics sehingga dapat disajikan dan diinterpretasikan secara sistematis, objektif, dan akurat. Menurut Sugiyono (2023), analisis data merupakan kegiatan mengorganisasi, mengelompokkan, serta menyusun data secara terstruktur agar mudah dipahami dan memungkinkan penarikan Kesimpulan. Dalam konteks penelitian kuantitatif, analisis data difokuskan pada pengujian hipotesis yang telah dibentuk sesuai dengan landasan teori dan temuan riset terdahulu.

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif ditujukan kepada pemberian deskripsi komprehensif mengenai data penelitian tanpa melalui proses penyamarataan terhadap populasi. Fokus utamanya adalah menyajikan fakta-fakta yang ditemukan selama pengamatan agar dapat dimengerti sebagaimana adanya sesuai dengan lingkup data yang tersedia, yaitu jawaban yang diberikan oleh responden (Sugiyono, 2019). Pada penelitian yang dilaksanakan, analisis deskriptif difungsikan sebagai teknik pengolahan dan penyajian informasi yang didapatkan dari kuesioner, khususnya yang berkaitan dengan seluruh variabel penelitian. Diharapkan bahwa hasil pengolahan data deskriptif ini dapat memperlihatkan gambaran nyata mengenai respons responden terhadap variabel Lingkungan kerja, Beban Kerja, serta *Turnover Intention* pada karyawan di perusahaan CV. Dwija Kreatif.

2. Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel kajian, dengan tujuan memperoleh data yang mendukung pelaksanaan penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, yang diberikan kepada responden sebagai sampel populasi. Hasil keabsahan penelitian sangat tergantung pada kualitas alat ukur, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan tahapan penting dalam menguji kualitas instrumen penelitian, yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana

sebuah kuesioner memiliki keabsahan dalam mengungkapkan konsep atau variabel yang sebenarnya ingin diukur (Ghozali, 2018). Sebuah instrumen dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang terdapat di dalamnya relevan dan mampu menangkap karakteristik dari variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini, karena menggunakan skala *Likert* untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

Kerja, maka teknik uji validitas yang diterapkan adalah uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum_{xy}$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum_x$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum_y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

n = Banyaknya data.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dengan demikian, setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi kriteria validitas agar dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang berperan sebagai indikator bagi suatu variabel atau konstruk; dalam proses penelitian dan pengujian kuesioner, instrumen tersebut dapat dikategorikan sebagai reliabel atau berkualitas baik apabila jawaban yang diberikan oleh responden terhadap setiap pernyataan menunjukkan konsistensi pada berbagai waktu pengukuran. Pada penelitian ini, uji reliabilitas akan dilakukan terhadap 32 responden yang merupakan karyawan di CV. Dwija Kreatif, menggunakan serangkaian pertanyaan yang sebelumnya telah melalui tahap uji validitas dengan tujuan untuk mengetahui dan menetapkan tingkat reliabilitasnya, dan dengan menggunakan program SPSS Windows, suatu variabel akan dinyatakan memiliki reliabilitas jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka reliabel

- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka tidak reliabel (Ghozali, 2018)

Berikut adalah rumus *Cronbach Alpha* :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah item pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat valid dan reliabel. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data variabel atau nilai residual pada model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data atau residual yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

- 2) Jika nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Korelasi yang erat atau hampir sempurna di antara variabel independen dikenal dengan istilah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya atau tidaknya korelasi antar variabel dalam model regresi linier, dapat dilihat melalui kriteria berikut:

- 1) Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) Jika nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka menunjukkan terjadinya multikolinearitas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Homoskedastisitas terjadi ketika varians residual antar pengamatan tetap konsisten atau tidak berubah. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tersebut berubah atau berbeda antar pengamatan. Homoskedastisitas merupakan salah satu ciri khas model regresi yang baik. Dalam penelitian ini, uji *Glejser* digunakan untuk mengevaluasi adanya heteroskedastisitas, yang menguji signifikansi hubungan antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas (sig) dari koefisien regresi pada uji *glejser* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas (sig) dari koefisien regresi pada uji *glejser* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis ini akan menguji besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics*, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Beban Kerja

β_1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

β_2 = Koefisien regresi Beban Kerja

e = Error (Kesalahan)

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengkaji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji satu arah (one-tailed test), karena hipotesis penelitian telah memiliki arah hubungan yang jelas berdasarkan landasan teori. Variabel Lingkungan Kerja diduga berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, sedangkan variabel Beban Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Menurut Ghozali (2018), uji satu arah (one-tailed test) digunakan apabila hipotesis penelitian telah menunjukkan arah hubungan (directional hypothesis), sehingga daerah penolakan hipotesis hanya berada pada satu sisi distribusi.

Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah rumus uji t parsial:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)}$$

Keterangan:

β_i = Koefisien regresi variabel independen ke-i

$SE(\beta_i)$ = Standar Error koefisien regresi variabel independen ke-i

Nilai t tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$), dengan n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah

variabel independen pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena penelitian ini menggunakan uji satu arah (one-tailed test), maka nilai t tabel yang digunakan adalah nilai t pada pengujian satu sisi (one-tailed).

Kriteria pengambilan Keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi (one-tailed) $\leq 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka Hipotesis Alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis Nol (H_0) ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi (one-tailed) $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak dan Hipotesis Nol (H_0) diterima.

b. Uji Statistik f

Secara prinsip, uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara bersama-sama.

Rumus Uji F:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, yaitu ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka variabel independen (Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*).
- 2) Jika Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak, yaitu ketika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada dasarnya, koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

R^2 merupakan hasil kuadrat dari koefisien korelasi berganda, dengan nilai yang berkisar antara 0 hingga 1. Besarnya persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dihitung dengan rumus:

Rumus Koefisien Determinasi:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Besarnya persentase koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien determinasi dari hasil analisis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan CV. Dwija Kreatif yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian kerja (wearpack). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 dengan tujuan menyediakan produk pakaian kerja yang tidak hanya berfungsi sebagai pelindung, tetapi juga mampu mencerminkan identitas, kenyamanan, serta profesionalisme penggunanya .

Kantor pusat CV. Dwija Kreatif beralamat di Jalan Landak Timur Nomor 14, Kelurahan Mertasinga , Kecamatan Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap. Pada awal berdirinya, perusahaan ini menjalankan kegiatan operasional secara sederhana dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas. Seiring dengan perkembangan perusahaan, jumlah tenaga kerja dan sistem operasional perusahaan terus mengalami peningkatan.

Saat ini, CV. Dwija Kreatif telah berkembang menjadi perusahaan yang memiliki sistem operasional yang lebih terstruktur, didukung oleh berbagai divisi seperti HR, *Marketing*, *Warehouse*, *Quality Control*, Ekspedisi, dan Administrasi. Selain itu, perusahaan juga telah memiliki dua merek dagang resmi, yaitu juragan *Wearfacts* dan *Hageman* .

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, CV. Dwija Kreatif berkomitmen untuk menghasilkan produk yang inovatif dan berkualitas. Perusahaan juga menerapkan budaya kerja yang mengedepankan kekeluargaan, kolaborasi, dan

komunikasi terbuka guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh karyawan.

B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil analisis data mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan CV. Dwija Kreatif . Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan sesuai dengan kriteria penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* ,baik secara parsial maupun simultan.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut,terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

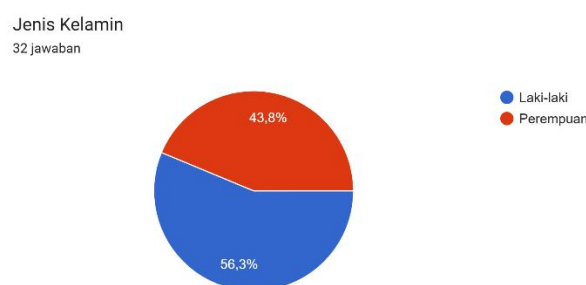
Selanjutnya ,instrument penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selain itu ,dilakukan pula pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi persyaratan dalam analisis regresi linier berganda

Setelah seluruh persyaratan terpenuhi, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji parsial (uji t), Uji simultan (uji f), serta analisis Koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses analisis data dilakukan secara sistematis dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan diinterpretasikan secara deskriptif guna memperoleh pemahaman terhadap hasil penelitian yang diperoleh.

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan sejumlah informasi dasar responden seperti usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, lama bekerja dan jabatan untuk membantu menggambarkan profil mereka secara lengkap. Informasi tersebut tidak hanya memperjelas responden, tetapi juga memberikan konteks tambahan yang berguna dalam menafsirkan hasil analisis, khususnya saat melihat hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden
Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

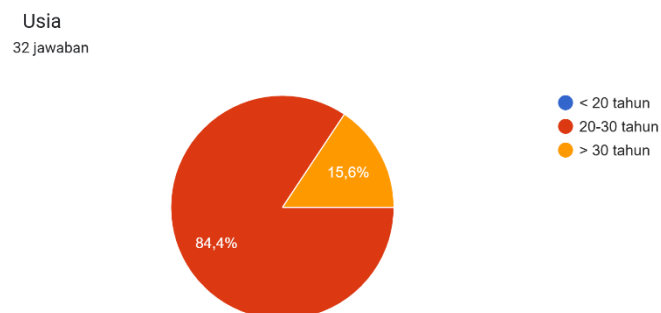
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	18	56,3 %
Perempuan	14	43,8%
Total	32	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa dari 32 responden, sebanyak 18 responden (56,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 14 responden (43,8%) berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia



Gambar 4.2 Diagram Usia Responden
Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	0	0%
20-30 tahun	27	84,4%
>30 tahun	5	15,6%
Total	32	100%

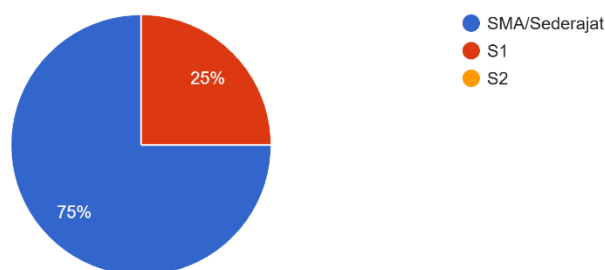
Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa dari 32 responden, tidak terdapat responden yang berusia kurang dari 20 tahun (0%). Sebanyak

27 responden (84,4%) berada pada rentang usia 20–30 tahun, sedangkan 5 responden (15,6%) berusia lebih dari 30 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 20–30 tahun.

c. Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir
32 jawaban



Gambar 4.3 Diagram Usia Responden
Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

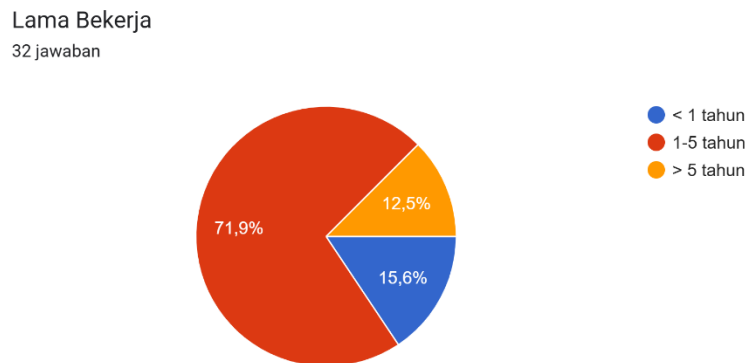
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	24	75%
S1	8	25%
S2	0	0%
Total	32	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa dari 32 responden, sebanyak 24 responden (75%) memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat, 8 responden (25%) memiliki pendidikan terakhir S1, dan tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir S2. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat.

d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja Responden
Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

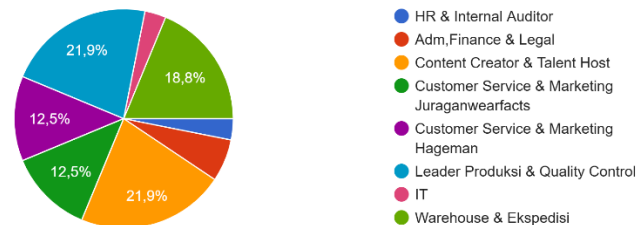
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	5	15,6%
1-5 tahun	23	71,9%
>5 tahun	4	12,5%
Total	32	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa dari 32 responden, sebanyak 5 responden (15,6%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 23 responden (71,9%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, dan 4 responden (12,5%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 1–5 tahun.

e. Karakteristik Berdasarkan Divisi/Jabatan

Divisi/Jabatan
32 jawaban



Gambar 4.5 Diagram Divisi/Jabatan Responden

Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Tabel 4.5 Divisi/Jabatan Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
<i>HR & Internal Auditor</i>	1	3,1%
<i>Adm, Finance & Legal</i>	2	6,3%
<i>Content Creator & Talent Host</i>	7	21,9%
<i>Customer Service & Marketing Juraganwearfacts</i>	4	12,5%
<i>Customer Service & Marketing Hageman</i>	4	12,5%
<i>Leader Produksi & Quality Control</i>	7	21,9%
<i>IT</i>	1	3,1%
<i>Warehouse & Ekspedisi</i>	6	18,8%
Total	32	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa responden berasal dari berbagai divisi di CV Dwija Kreatif. Divisi dengan jumlah responden terbanyak adalah Content Creator & Talent Host dan Leader Produksi & Quality Control, masing-masing sebanyak 7 responden (21,9%). Selanjutnya Warehouse & Ekspedisi sebanyak 6 responden (18,8%), Customer Service & Marketing Juraganwearfacts serta Customer Service & Marketing Hageman masing-masing sebanyak 4 responden

(12,5%), Adm, Finance & Legal sebanyak 2 responden (6,3%), sedangkan HR & Internal Auditor dan IT masing-masing sebanyak 1 responden (3,1%).

2. Uji Analisis Deskriptif

Tujuan dari penerapan analisis deskriptif yaitu menyajikan gambaran statistik data yang mencakup angka terendah, tertinggi, rata-rata, serta deviasi standar. Evaluasi ini dilaksanakan untuk semua variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y). Analisis deskriptif yang dihasilkan dapat diamati dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	32	28	50	38.34	6.030
Beban Kerja	32	12	52	33.06	10.192
Turnover Intention	32	8	35	21.38	6.857
Valid N (listwise)	32				

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja (X1) mencatat nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 50, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38,34 serta standar deviasi sebesar 6,030. Nilai rata-rata yang lebih besar daripada standar deviasi menunjukkan bahwa penyebaran data relatif baik dan tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai lingkungan

kerja cenderung konsisten dan tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel Beban Kerja (X2) mencatat nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 52, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,06 serta standar deviasi sebesar 10,192. Nilai rata-rata yang lebih besar daripada standar deviasi menunjukkan bahwa penyebaran data masih tergolong baik dan tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem. Meskipun demikian, terdapat perbedaan penilaian responden terhadap beban kerja, namun perbedaan tersebut masih dalam batas yang wajar.

c. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel *Turnover Intention* (Y) mencatat nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 35, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21,38 serta standar deviasi sebesar 6,857. Nilai rata-rata yang lebih besar daripada standar deviasi menunjukkan bahwa penyebaran data tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai *turnover intention* cenderung konsisten dan tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh antarresponden.

d. Kesimpulan

Kesimpulan secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang lebih besar daripada nilai standar deviasinya. Hal tersebut

menunjukkan bahwa penyebaran data pada setiap variabel tergolong baik dan tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem, sehingga data layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian ini diterapkan guna mengevaluasi keabsahan kuesioner sebagai alat ukur. Tahapan ini mengukur ketepatan setiap butir pernyataan dalam mempresentasikan variabel yang dikaji secara akurat (Ghozali, 2018). Syarat validitas terpenuhi apabila perolehan r hitung melampaui r tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Merujuk pada perhitungan derajat bebas (df) = $n-2$ = $32-2$ = 30, sehingga r tabel di angka 0,349. Dengan demikian, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,349).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	0,792	0,349	Valid
X1.2	0,850	0,349	Valid
X1.3	0,682	0,349	Valid
X1.4	0,711	0,349	Valid
X1.5	0,720	0,349	Valid
X1.6	0,787	0,349	Valid
X1.7	0,764	0,349	Valid
X1.8	0,680	0,349	Valid
X1.9	0,646	0,349	Valid
X1.10	0,745	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7, seluruh item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,349). Nilai r hitung berada pada

rentang 0,646 sampai dengan 0,850, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) mampu mengukur variabel yang diteliti dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
X2.1	0,799	0,349	Valid
X2.2	0,793	0,349	Valid
X2.3	0,715	0,349	Valid
X2.4	0,749	0,349	Valid
X2.5	0,893	0,349	Valid
X2.6	0,919	0,349	Valid
X2.7	0,780	0,349	Valid
X2.8	0,768	0,349	Valid
X2.9	0,912	0,349	Valid
X2.10	0,851	0,349	Valid
X2.11	0,833	0,349	Valid
X2.12	0,864	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.8, seluruh item pertanyaan variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,349). Nilai r hitung berada pada rentang 0,715 sampai dengan 0,919, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X2) mampu mengukur variabel yang diteliti dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Y.1	0,943	0,349	Valid
Y.2	0,903	0,349	Valid
Y.3	0,939	0,349	Valid
Y.4	0,795	0,349	Valid
Y.5	0,940	0,349	Valid
Y.6	0,930	0,349	Valid
Y.7	0,683	0,349	Valid
Y.8	0,785	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.9, seluruh item pertanyaan variabel *Turnover Intention* (Y) memperoleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,349). Nilai r hitung berada pada rentang 0,683 sampai dengan 0,943, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* (Y) mampu mengukur variabel yang diteliti dan layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 24. Menurut Ghazali (2018), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas pada

variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,904	> 0,70	Reliabel
2.	Beban Kerja	0,957	> 0,70	Reliabel
3.	<i>Turnover Intention</i>	0,954	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,957, dan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,954. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan Ghazali (2018), uji normalitas dilaksanakan dengan maksud mengidentifikasi penyebaran normal pada variabel residual di dalam model regresi. Analisis ini diimplementasikan dengan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang didukung oleh program SPSS.

Syarat uji normalitas menetapkan bahwa sebaran data dinilai normal apabila perolehan (Asymp. Sig. 2-tailed) Sig. $>0,05$. Apabila pengujian yang dihasilkan tidak mencapai 0,05, maka sebaran data tidak mengikuti pola normal .

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.72757972
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.069
	Negative		-.093
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Merujuk pada Tabel 4.11, hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda telah memenuhi salah satu asumsi klasik sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat keterkaitan bermakna antar variabel bebas. Model yang ideal

mensyaratkan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel bebas. Pengujian ini diterapkan dengan merujuk pada parameter *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), yang modelnya dinilai bebas dari persoalan multikolinearitas apabila perolehan *Tolerance* melampaui 0,10 dan VIF di bawah 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.390	8.262		4.041	.000		
	LingkunganKerja	-.533	.163	-.469	-3.266	.003	.795	1.258
	BebanKerja	.255	.097	.379	2.640	.013	.795	1.258

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh, didapatkan:

- 1) Perolehan nilai Tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,795 ($> 0,10$), sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,258 (< 10). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1).
- 2) Perolehan nilai Tolerance variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,795 ($> 0,10$), sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,258 (< 10). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel Beban Kerja (X2).

Merujuk pada temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen menghasilkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, model penelitian yang diterapkan

tidak mempunyai persoalan multikolinearitas, sehingga layak untuk dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi keberagaman residual yang tidak konsisten antar observasi. Sebuah model regresi yang valid harus sesuai dengan syarat homoskedastisitas. Penelitian yang dilakukan menerapkan Uji Glejser berbantuan SPSS sebagai alat deteksi, dengan kriteria bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila perolehan signifikansi (Sig.) melebihi 0,05.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.698	4.517		-.597	.555		
	LingkunganKerja	.089	.089	.196	.993	.329	.795	1.258
	BebanKerja	.094	.053	.351	1.776	.086	.795	1.258

a. Dependent Variable: ABS_RES

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh, didapatkan:

- 1) Perolehan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,329 ($> 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1).
- 2) Perolehan nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,086 ($> 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada variabel Beban Kerja (X2).

Merujuk pada temuan tersebut, maka semua variabel bebas menghasilkan perolehan signifikansi melampaui 0,05. Oleh karena

itu, model penelitian yang diterapkan tidak mempunyai persoalan heteroskedastisitas dan sesuai dengan syarat homoskedastisitas, serta layak untuk diaplikasikan pada analisis regresi linear berganda.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi menjadi pemeta pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai predictor terhadap *Turnover Intention* (Y). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami kekuatan hubungan antarvariabel tersebut sesuai dengan data yang diperoleh melalui IBM SPSS Statistics. Berikut pengujian yang dihasilkan :

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.390	8.262		4.041	.000
	LingkunganKerja	-.533	.163	-.469	-3.266	.003
	BebanKerja	.255	.097	.379	2.640	.013

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 33,390 - 0,533X_1 + 0,255X_2 + e$$

Interpretasi yang dihasilkan dari persamaan tersebut, yaitu :

- Konstanta (α) menghasilkan koefisien sebesar 33,390 dengan perolehan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dianggap

konstan atau bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* diperkirakan sebesar 33,390. Konstanta tersebut juga signifikan secara statistik.

- b. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh Koefisien sebesar -0,533 dan p-value sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hubungan yang bernilai negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan menurunkan *Turnover Intention* 0,533 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan tersebut mengartikan bahwa Lingkungan kerja menjadi determinan yang memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- c. Variabel Beban Kerja (X2) memperoleh koefisien sebesar 0,255 dan p-value sebesar 0,013 ($< 0,05$). Hubungan yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,255 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan tersebut mengartikan bahwa Beban Kerja menjadi determinan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Temuan yang dihasilkan membuktikan bahwa koefisien regresi variabel Beban Kerja lebih besar dibandingkan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ($0,255 > -0,533$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y). Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji satu arah (one-tailed test) karena hipotesis penelitian telah memiliki arah hubungan yang jelas berdasarkan landasan teori. Menurut Ghazali (2018), uji satu arah digunakan apabila hipotesis penelitian telah menunjukkan arah hubungan (directional hypothesis), sehingga pengujian dilakukan pada satu sisi distribusi. Output SPSS menyajikan nilai signifikansi dua arah (Sig. 2-tailed), sehingga untuk memperoleh nilai signifikansi satu arah dilakukan dengan membagi nilai Sig. (2-tailed) menjadi dua. Selanjutnya nilai signifikansi one-tailed dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.390	8.262		4.041	.000
	LingkunganKerja	-.533	.163	-.469	-3.266	.003
	BebanKerja	.255	.097	.379	2.640	.013

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Peroleha t tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$), dengan jumlah sampel (n) sebanyak 32 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 sehingga diperoleh::

$$df = 32 - 2 - 1 = 29$$

Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk pengujian satu arah (one-tailed) dengan $df = 29$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,699. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut.:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Perolehan nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,266, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,699. Output SPSS menunjukkan nilai signifikansi dua arah (Sig. 2-tailed) sebesar 0,003. Karena penelitian ini menggunakan uji satu arah (one-tailed test), maka nilai signifikansi one-tailed diperoleh dengan membagi nilai signifikansi dua arah menjadi dua, yaitu sebesar 0,0015 (0,003 : 2). Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Temuan tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

2) Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Perolehan nilai t hitung variabel Beban Kerja sebesar 2,640, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,699. Output SPSS menunjukkan nilai signifikansi dua arah (Sig. 2-tailed) sebesar 0,013. Karena penelitian ini menggunakan uji satu arah (one-tailed test), maka nilai signifikansi one-tailed diperoleh dengan membagi nilai signifikansi

dua arah menjadi dua, yaitu sebesar 0,0065 (0,013 : 2). Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Temuan tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil uji parsial menggunakan uji satu arah (one-tailed test), dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Variabel Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan variabel Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Pengujian ini diterapkan guna mengevaluasi dampak kolektif dari semua variabel bebas terhadap variabel (Ghozali,2018). Pada penelitian yang dilaksanakan ,uji F digunakan untuk mengkaji dampak kolektif dari kedua variabel bebas untuk satu variabel terikat.

Prosedur analisis dilakukan melalui perbandingan perolehan F hitung terhadap F tabel serta melihat Sig. pada level 5%= ($\alpha=0,05$). Model regresi dianggap signifikan ketika perolehan Sig. $<0,05$ dan F hitung $> F$ tabel.

Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.650	2	382.325	16.003	.000 ^b
	Residual	692.850	29	23.891		
	Total	1457.500	31			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), BebanKerja, LingkunganKerja

Merujuk pada tabel 4.16 ,diperolah nilai F hitung sebesar 16,003 dengan nilai signifikansi (p-value) 0,000 (<0,05).

Derajat kebebasan dalam studi ini,yaitu :

- 1) $df1 = k = 2$
- 2) $df2 = 32 - 2 - 1 = 29$
- 3) Perolehan F tabel sebesar 3,33 diperoleh pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 29$

Merujuk pada temuan uji ANOVA, angka F hitung (16,003) tercatat lebih besar daripada F tabel (3,33) disertai nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya kontribusi seluruh variabel bebas dalam menjelaskan keragaman variabel terikat. Penelitian ini mengacu pada nilai Adjusted

R Square karena model regresi yang digunakan memiliki lebih dari satu variabel bebas. Penggunaan Adjusted R Square bertujuan untuk memberikan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan sehingga mampu meminimalkan bias dalam pengukuran kemampuan model. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.492	4.888

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: TurnoverIntention

Merujuk pada temuan tabel Model Summary, tercatat perolahan Adjusted R Square berada di angka 0,492 . Angka ini mempresentasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara kolektif mampu memperjelas 49,2% keragaman *Turnover Intention*. Sementara 50,8% lainnya diperjelas melalui determinan luar yang bukan bagian dari analisis ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,533. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang kondusif, maka kecenderungan *turnover intention* akan meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Teori Job Demands-Resources (JD-R Model) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017). Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari *job resources*, yaitu sumber daya pekerjaan yang mampu meningkatkan motivasi, keterikatan kerja (*work engagement*), serta mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (*job demands*). Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila sumber daya pekerjaan tersebut kurang memadai, maka karyawan cenderung mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lidiya Afriliani (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Ismi Asvin (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, penelitian Handika Nurharfiansyah dan Wenny Desty Febrian (2025) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Kondisi tersebut juga sesuai dengan keadaan yang terjadi di CV. Dwija Kreatif. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai, komunikasi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi tempat kerja telah memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, maka kecenderungan *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013, yaitu lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,255. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka

semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung Teori Job Demands-Resources (JD-R Model) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan bagian dari *job demands*. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan tekanan kerja, kelelahan fisik maupun mental, serta menguras energi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai, maka akan meningkatkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabila dkk. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Budiarti dan Prayetno (2024), Ramadhani dan Widarta (2025), serta Ismi Asvin (2025) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya menurunkan tingkat *turnover intention*.

Pada CV. Dwija Kreatif, tingginya beban kerja dapat disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, target pekerjaan yang cukup tinggi, serta pembagian pekerjaan yang terkadang belum merata. Kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan

mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental sehingga memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap memiliki beban kerja yang lebih ringan.

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

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 16,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F hitung juga lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,33, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif.

Temuan tersebut sejalan dengan Teori Job Demands-Resources (JD-R Model) yang menjelaskan bahwa perilaku karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job resources* dan *job demands*. Lingkungan kerja yang baik sebagai *job resources* mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan keterikatan kerja, sedangkan beban kerja sebagai *job demands* dapat meningkatkan tekanan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, keseimbangan antara kedua faktor tersebut sangat menentukan tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Lidiya Afriliani (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang saling melengkapi dalam menjelaskan munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,492. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 49,2% variasi Turnover Intention pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Sementara itu, 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, kesempatan pengembangan karier, serta peluang kerja eksternal. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, kepemimpinan, dan peluang kerja eksternal. Selain itu, Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai kondisi dalam organisasi maupun faktor individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang berpotensi memengaruhi Turnover Intention pada karyawan CV. Dwija Kreatif..

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam menurunkan *turnover intention* tidak cukup hanya dengan memperbaiki lingkungan kerja ataupun hanya mengurangi beban kerja secara terpisah. Kedua faktor tersebut perlu dikelola secara bersamaan agar tercipta kondisi kerja yang nyaman, produktif, dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui komunikasi yang lebih efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai, sekaligus melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih seimbang sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Merujuk pada rangkaian penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan CV. Dwija Kreatif mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*, penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 24. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$) dengan koefisien regresi sebesar -0,533, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek hubungan kerja, komunikasi, kenyamanan, maupun fasilitas kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($<0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,255, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, seperti banyaknya

tugas, keterbatasan waktu, dan tingginya tuntutan pekerjaan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 16,003 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,33 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,492 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan 49,2% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara penyediaan job resources melalui lingkungan kerja yang baik dan pengelolaan job demands melalui pembagian beban kerja yang proporsional sebagaimana dijelaskan dalam Teori *Job Demands-Resources* (JD-R Model).

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, komunikasi

yang lebih efektif, serta suasana kerja yang nyaman sehingga mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

- b. Perusahaan diharapkan melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih proporsional sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan sumber daya manusia pada bagian yang memiliki beban kerja tinggi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara lebih efektif.
- c. Perusahaan juga diharapkan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, maupun peluang pengembangan karier agar loyalitas karyawan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, kesempatan pengembangan karier, serta peluang kerja eksternal. Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 49,2% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk

meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, kepemimpinan, dan peluang kerja eksternal. Selain itu, Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai kondisi dalam organisasi maupun faktor individu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel tersebut agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada perusahaan lain dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, S. T., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Global Cool. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 12–21.
- Afiliani, L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Telkom Witel Bekasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 513–520.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Alfan Madjiddu, Idrus Usu, & Yakup. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(1).
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>.
- Asvin, I., & Zuraida, L. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z pada UMKM. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(1).
- Atikurrohman, M., Ratnasari, S. L., Susanto, A., Nur, I., Septi Haryani, D., Reihan Salsabila, A., Afrinal, H., Rahmawati, A., Tawee, S., & Amin, S. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Batam Aero Technic. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 6(1), 27–41.
- Banowati, G. V., Kusumaningtyas, W., & Nugroho, M. T. (2025). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Patco Elektronik Teknologi Departemen Resmed. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(3).
- Budiarti, R. W., & Prayetno, S. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di instansi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(4), 310–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

- Chaerunissa, S. D., Budiatmo, A., & Listyorini, S. (Tahun tidak terlihat pada gambar). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.
- Dewangga, D. K., Pravasanti, Y. A., & Ningsih, S. (2021). Pengaruh pelayanan, kualitas produk, dan lokasi terhadap keputusan pembelian (Studi kasus pada Indomaret Ruko Garuda Mas). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan Inti Pangan Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing Management: A Systems Approach* (3rd ed.). Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Irfana, T. B., Dismarani, A. O., & Diana, T. B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 127–143.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nurharfiansyah, H., & Febrian, W. D. (2025). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan (studi pada PT XYZ Mitra Jakarta Selatan). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah (JHESM)*, 3(3).
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236.
- Oktaviani, S., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z PT Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) unit Gajah Mada Jakarta Barat. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Bengkulu. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1).

- Pasaribu, I. S. B., Herawati, D. A., Utomo, D. K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN Untuk Ekonomi dan Bisnis* (A. Muhaimin (ed.); 1st ed.). MEDIA EDU PUSTAKA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Ramadhani, H., & Widarta, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(8A), 97–106.
- Ruslan, S., & Halim, A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Arham Elektronik Tasiu. *JIMAKUN: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Nusantara*, 2(1).
- Sari, M., Latif, N., & Amiruddin. (2025). significant effect on employee performance; (2) The work environment. *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(4), 1–12.
- Safitri, E. A., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 107–111.
- Safitri, J. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat (*Skripsi*, Universitas Baiturrahmah).
- Sari, N. P. R., Aryati, G. A. K., & Maharani, F. (Tahun tidak terlihat pada gambar). Pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada The Lerina Hotel Nusa Dua Bal

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Nama : Dian Islamiyati

NIM : 22BH50002

Saya Dian Islamiyati, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul:

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Dwija Kreatif."

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Seluruh informasi yang diberikan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dian Islamiyati

Petunjuk Pengisian

- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
- Berikan jawaban sesuai kondisi dan pengalaman yang sebenarnya.
- Beri tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
- Pastikan seluruh pertanyaan telah dijawab.

Keterangan Skala Penilaian :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Mohon isi data diri berikut sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Seluruh data responden bersifat rahasia, tidak akan dipublikasikan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

2. Usia

☐ < 20 tahun

☐ 20–30 tahun

☐ > 30 tahun

3. Lama Bekerja

☐ < 1 tahun

☐ 1–5 tahun

☐ > 5 tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SMA/Sederajat☐ S1☐ S2

5. Divisi/Jabatan

☐ HR & *Internal Auditor*☐ Adm, *Finance & Legal*☐ *Content Creator & Talent Host*☐ *Customer Service & Marketing Juraganwearfacts*☐ *Customer Service & Marketing Hageman*☐ *Leader Produksi & Quality Control*☐ IT☐ *Warehouse & Ekspedisi*

1. Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Hubungan kerja	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja di perusahaan ini sangat baik dan saling mendukung.					
2		Hubungan antara saya dengan atasan saya di perusahaan ini terjalin dengan komunikasi yang terbuka dan positif.					
3	Komunikasi	Komunikasi di perusahaan ini berjalan dengan lancar dan informasi mudah didapatkan.					
4		Saya merasa terinformasi dengan baik tentang kebijakan dan keputusan penting perusahaan.					
5	Kebersihan	Lingkungan kerja di perusahaan ini selalu terjaga kebersihannya.					
6		Saya merasa nyaman bekerja di sini karena kebersihan di ruang					

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
		kerja selalu diperhatikan.					
7	Penerangan ruang kerja	Penerangan di ruang kerja saya cukup terang dan tidak membuat mata cepat lelah.					
8		Ruang kerja di perusahaan ini memiliki pencahayaan					
9	Keamanan kerja	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini karena perusahaan sudah menyediakan fasilitas keamanan yang memadai.					
10		Keamanan di lingkungan kerja selalu diperhatikan, sehingga saya merasa tenang saat bekerja.					

Sumber: Diadaptasi dari Lidiya Afriliani.S (2025)

2. Beban Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Perubahan pekerjaan	Saya merasa pekerjaan saya sering berubah tanpa pemberitahuan yang jelas.					
2		Perubahan dalam pekerjaan saya di perusahaan ini seringkali membuat saya merasa bingung dan tidak siap.					
3	Peran tidak jelas	Saya merasa peran saya di perusahaan ini tidak selalu jelas, sering kali terjadi kebingungannya.					
4		Tanggung jawab saya di tempat kerja kadang tidak dijelaskan dengan jelas, sehingga membingungkan saya.					
5	Tuntutan perusahaan	Tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan sering kali terasa terlalu tinggi dan sulit dipenuhi.					
6		Saya merasa perusahaan menuntut lebih banyak dari kapasitas saya, yang membuat saya merasa terbebani.					
7	Keterbatasan waktu	Saya sering merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu karena keterbatasan waktu.					

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
8		Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas di perusahaan ini seringkali tidak cukup.					
9	Pekerjaan terlalu berlebihan	Saya merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan seringkali terlalu banyak dan membuat saya kewalahan.					
10		Tugas yang saya terima di perusahaan ini terkadang melebihi kapasitas yang saya mampu.					
11	Perbedaan kebijakan	Perbedaan kebijakan di perusahaan ini sering kali membuat saya bingung dalam menjalankan pekerjaan.					
12		Kebijakan yang diterapkan di perusahaan ini kadang-kadang tidak konsisten, sehingga sulit untuk diikuti.					

Sumber: Diadaptasi dari Lidiya Afriliani.S (2025)

3. *Turnover Intention (Y)*

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Niat untuk keluar	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.					
2		Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya dan mulai mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.					
3	Niat untuk mencari pekerjaan lain	Saya sedang mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan saya.					
4		Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memenuhi harapan, dan saya mulai mencari peluang kerja lain.					
5		Saya sering memikirkan untuk berhenti bekerja di perusahaan					

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
		ini karena alasan pribadi atau profesional.					
6	Berpikir untuk keluar dari perusahaan	Ada kalanya saya merasa perusahaan ini tidak lagi cocok dengan saya, dan saya mempertimbangkan untuk keluar.					
7	Kemungkinan mendapatkan pekerjaan lain	Saya merasa memiliki peluang besar untuk mendapatkan pekerjaan lain jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini.					
8		Saya percaya bahwa jika saya mencari pekerjaan baru, saya akan dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan ini.					

Sumber: Diadaptasi dari Lidiya Afriliani.S (2025)

Lampiran 2. Data Tabulasi Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total Y
2	3	2	3	3	1	3	4	4	4	29	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	3	17
2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	29	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	5	49	4	3	3	4	4	4	4	4	30
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	36	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	47	3	3	3	3	4	2	3	3	24
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	52	3	3	3	5	3	3	3	3	26
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	36	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	33	1	1	2	2	2	2	3	3	16
3	4	2	3	3	3	5	5	5	4	37	2	3	2	3	4	2	2	2	4	2	5	4	35	2	2	2	2	2	2	3	4	19
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	29	2	1	1	1	2	1	1	3	14
5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	41	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	28	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	45	4	4	4	5	3	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	26	1	1	2	1	1	2	2	3	13
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	31	2	2	2	2	2	2	2	3	17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	1	3	3	3	2	2	3	10
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	15	1	1	1	1	1	1	2	2	11
3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	38	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	27	3	2	3	3	3	4	3	4	25
5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	2	3	4	4	4	5	5	5	39	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	48	1	1	1	3	1	2	4	2	15
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	2	9
2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	31	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	3	4	3	3	29
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	27	2	3	2	2	3	3	3	2	20
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	36	2	2	2	2	2	2	3	3	19
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	30	3	2	3	3	4	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	37	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	40	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	43	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	44	5	4	3	5	5	4	3	2	4	2	5	4	46	4	4	4	2	4	4	2	4	28

Lampiran 3. Hasil *Output SPSS 24 for Windows*

Hasil Uji Validitas Variabel X1

		Correlations										LingkunganK erja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.744 **	.752 **	.471 **	.501 **	.576 **	.519 **	.295	.329	.473 **	.792 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.004	.001	.002	.101	.066	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.744 **	1	.560 **	.526 **	.624 **	.576 **	.657 **	.584 **	.434 *	.538 **	.850 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.002	.000	.001	.000	.000	.013	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.752 **	.560 **	1	.535 **	.441 *	.458 **	.282	.168	.191	.350 *	.682 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.012	.008	.118	.359	.296	.050	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.471 **	.526 **	.535 **	1	.476 **	.562 **	.554 **	.408 *	.281	.327	.711 **
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.002		.006	.001	.001	.020	.120	.068	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.501 **	.624 **	.441 *	.476 **	1	.745 **	.278	.372 *	.369 *	.429 *	.720 **
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.012	.006		.000	.123	.036	.037	.014	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.576 **	.576 **	.458 **	.562 **	.745 **	1	.540 **	.427 *	.374 *	.476 **	.787 **
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.008	.001	.000		.001	.015	.035	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.519 **	.657 **	.282	.554 **	.278	.540 **	1	.804 **	.591 **	.613 **	.764 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.118	.001	.123	.001		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.295	.584 **	.168	.408 *	.372 *	.427 *	.804 **	1	.621 **	.664 **	.680 **
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.359	.020	.036	.015	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.329	.434 *	.191	.281	.369 *	.374 *	.591 **	.621 **	1	.849 **	.646 **
	Sig. (2-tailed)	.066	.013	.296	.120	.037	.035	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.473 **	.538 **	.350 *	.327	.429 *	.476 **	.613 **	.664 **	.849 **	1	.745 **
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.050	.068	.014	.006	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
LingkunganKerja	Pearson Correlation	.792 **	.850 **	.682 **	.711 **	.720 **	.787 **	.764 **	.680 **	.646 **	.745 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel X2

		Correlations												BebanKerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	.751 **	.704 **	.581 **	.647 **	.737 **	.529 **	.505 **	.633 **	.597 **	.704 **	.557 **	.799 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.000	.000	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.751 **	1	.740 **	.571 **	.620 **	.730 **	.534 **	.488 **	.630 **	.617 **	.630 **	.639 **	.793 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.704 **	.740 **	1	.460 **	.449 **	.583 **	.484 **	.480 **	.615 **	.593 **	.558 **	.563 **	.715 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.010	.000	.005	.005	.000	.000	.001	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.581 **	.571 **	.460 **	1	.792 **	.648 **	.435 *	.424 *	.636 **	.414 *	.795 **	.704 **	.749 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.008		.000	.000	.013	.016	.000	.018	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.647 **	.620 **	.449 **	.792 **	1	.861 **	.594 **	.644 **	.814 **	.697 **	.814 **	.832 **	.893 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.737 **	.730 **	.583 **	.648 **	.861 **	1	.669 **	.681 **	.804 **	.869 **	.668 **	.807 **	.919 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	.529 **	.534 **	.484 **	.435 *	.594 **	.669 **	1	.862 **	.723 **	.724 **	.491 **	.593 **	.780 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.005	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	.505 **	.488 **	.480 **	.424 *	.644 **	.661 **	.862 **	1	.703 **	.716 **	.464 **	.560 **	.768 **
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.005	.016	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	.633 **	.630 **	.615 **	.636 **	.814 **	.804 **	.723 **	.703 **	1	.844 **	.781 **	.773 **	.912 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.10	Pearson Correlation	.597 **	.617 **	.593 **	.414 *	.697 **	.869 **	.724 **	.716 **	.844 **	1	.553 **	.717 **	.851 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.11	Pearson Correlation	.704 **	.630 **	.558 **	.795 **	.814 **	.668 **	.491 **	.464 **	.781 **	.553 **	1	.792 **	.833 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.007	.000	.001		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.12	Pearson Correlation	.557 **	.639 **	.563 **	.704 **	.832 **	.807 **	.593 **	.560 **	.773 **	.717 **	.792 **	1	.864 **
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BebanKerja	Pearson Correlation	.799 **	.793 **	.715 **	.749 **	.893 **	.919 **	.780 **	.768 **	.912 **	.851 **	.833 **	.864 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Correlations								TurnoverInten tion
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1	.930 **	.868 **	.700 **	.880 **	.862 **	.553 **	.697 **	.943 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.930 **	1	.865 **	.631 **	.858 **	.841 **	.493 **	.559 **	.903 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.868 **	.865 **	1	.665 **	.938 **	.887 **	.473 **	.752 **	.939 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.700 **	.631 **	.665 **	1	.699 **	.658 **	.680 **	.520 **	.795 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.880 **	.858 **	.938 **	.699 **	1	.852 **	.521 **	.707 **	.940 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.862 **	.841 **	.887 **	.658 **	.852 **	1	.600 **	.712 **	.930 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.553 **	.493 **	.473 **	.680 **	.521 **	.600 **	1	.560 **	.683 **
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.006	.000	.002	.000		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	.697 **	.559 **	.752 **	.520 **	.707 **	.712 **	.560 **	1	.785 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TurnoverIntention	Pearson Correlation	.943 **	.903 **	.939 **	.795 **	.940 **	.930 **	.683 **	.785 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Hasil Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	12

Hasil Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	8

Lampiran 4. r tabel, t tabel, dan f tabel

r tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

t tabel

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

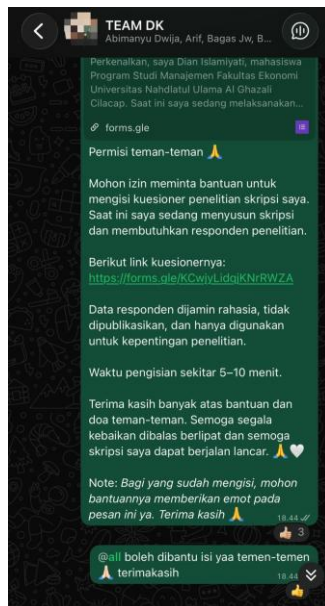
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

f tabel

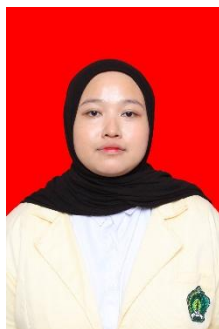
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

Lampiran 5. Dokumentasi



Lampiran 6. Biodata Penulis

BIODATA PENULIS

Dian Islamiyati adalah penulis skripsi ini. Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 27 Juni 2000. Penulis merupakan putri dari pasangan Bapak Parminto dan Ibu Samirah yang bertempat tinggal di Jalan Perkutut RT 002/RW 001, Desa Ciwuni, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

Penulis menyelesaikan pendidikan menengah kejuruan di SMK Diponegoro 2 Rawalo dengan jurusan Administrasi Perkantoran dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2022, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis juga bekerja sebagai Customer Service & Marketing di CV. Dwija Kreatif. Melalui penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di CV. Dwija Kreatif", penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, akademisi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DIAN ISLAMIYATI-22BH50002.docx

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX



PRIMARY SOURCES

1	e-theses.iaincurup.ac.id Internet	204 words — 1%
2	eprints.unugha.ac.id Internet	193 words — 1%
3	repository.unugha.ac.id Internet	125 words — 1%
4	repository.uinsaizu.ac.id Internet	116 words — 1%
5	text-id.123dok.com Internet	108 words — 1%
6	repository.ub.ac.id Internet	93 words — 1%
7	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	92 words — 1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet	92 words — 1%
9	eprints.uny.ac.id Internet	91 words — 1%
10	docplayer.info Internet	83 words — 1%
11	dspace.uui.ac.id Internet	75 words — < 1%
12	repository.uinpalopo.ac.id Internet	

208 Devika Panggabean, Dhita Adriani Rangguti, Hotvialina Damanik, Ray Bestary S. Ginting, Elisabeth Batneviah Angelia. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19 PT TOBA PULP LESTARI TBK SEKTOR AEK NAULI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021
Crossref 4 words — < 1%

209 journal.um-surabaya.ac.id
Internet 4 words — < 1%

PRODUCE SHAPES ON
PRODUCE SHAPES ON

PRODUCE SHAPES OFF
PRODUCE SHAPES OFF

