

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Telkom Witel Bekasi

Lidiya Afriliani S

Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 20, 2025
Revised 25 August 2025
Accepted 25 August 2025
Available online 07 Sept. 2025

Keywords:

Work Environment, Workload, Turnover Intention

Keywords:

Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Turnover Intention



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

PT Telkom Witel Bekasi is a company operating in the telecommunications sector and requires employees to achieve service targets at the end of each month. This study aims to examine the influence of Work Environment and Workload on Employee Turnover Intention. The research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires. The sample consists of 33 respondents selected using a saturated sampling technique, where the entire population is used as the sample. Data were analyzed using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and the coefficient of determination test, processed through SPSS version 27. The results show that partially, the Work Environment variable (X1) has a negative and significant effect on Turnover Intention (Y), with a t-value of $-2.747 < t\text{-table } 2.042$ and a significance value of $0.01 < 0.05$. Meanwhile, the Workload variable (X2) has a positive and significant effect on Turnover Intention, with a t-value of $5.333 > t\text{-table } 2.042$ and significance of $0.00 < 0.05$. Simultaneously, both variables significantly affect Turnover Intention, with an F-value of $19.142 > F\text{-table } 3.316$. The R^2 value of 0.531 indicates that 53.1% of the variation in Turnover Intention is explained by the Work Environment and Workload variables.

ABSTRACT

PT Telkom Witel Bekasi adalah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan menuntut karyawan untuk mencapai target layanan setiap akhir bulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sampel terdiri dari 33 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y), dengan t hitung $-2,747 < t \text{ tabel } 2,042$ dan signifikansi $0,01 < 0,05$. Sementara itu, Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan t hitung $5,333 > t \text{ tabel } 2,042$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan F hitung $19,142 > F \text{ tabel } 3,316$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,531 menunjukkan bahwa 53,1% variasi Turnover Intention dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. SDM yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen tinggi akan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Sebaliknya, ketidakpuasan dan ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menimbulkan berbagai masalah seperti penurunan produktivitas, tingginya tingkat ketidakhadiran, hingga *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela demi memperoleh pekerjaan yang lebih menjanjikan (Salimah, 2021). Fenomena ini berimplikasi pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan, serta terganggunya stabilitas tim.

Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan mampu memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Saefullah & Basrowi, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, ditunjang dengan fasilitas memadai, membuat karyawan merasa aman dan termotivasi (Solehati et al., 2024). Menurut (Sari et al., 2025), lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja; serta (2) lingkungan

kerja nonfisik, yang meliputi hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta budaya organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja antara lain pewarnaan ruangan, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Oktariani et al., 2023). Jika kondisi lingkungan kerja tidak kondusif, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap karyawan, seperti menimbulkan dehidrasi, kelelahan, berkurangnya fokus, ketidaknyamanan emosional, hingga gangguan kesehatan (Saefullah & Basrowi, 2022). Dampak lebih lanjut bagi perusahaan dapat berupa penurunan produktivitas, terganggunya efektivitas kerja, serta meningkatnya biaya operasional. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Madjidi et al., 2022) meliputi hubungan kerja, komunikasi, kebersihan, penerangan ruang kerja, dan keselamatan kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang turut memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja merupakan aspek dari tuntutan pekerjaan yang mencakup jumlah maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu (Purwasih & Razak, 2024). Menurut (Vanchapo, 2020), beban kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kuantitatif (jumlah tugas yang banyak dalam waktu terbatas) dan kualitatif (tugas yang menuntut kemampuan tinggi atau sulit diselesaikan). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tuntutan fisik dan mental, struktur organisasi, serta kondisi lingkungan kerja; dan faktor internal seperti kondisi fisik serta psikologis karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, stres, konflik, menurunnya komunikasi, hingga berdampak pada kinerja yang tidak optimal (Fani & Permana, 2024). Indikator beban kerja menurut (Purwasih & Razak, 2024) meliputi perubahan pekerjaan, peran yang tidak jelas, tuntutan perusahaan, keterbatasan waktu, pekerjaan berlebihan, serta perbedaan kebijakan.

Selanjutnya, *turnover intention* sendiri dapat diartikan sebagai niat atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari perusahaan tempatnya bekerja ke perusahaan lain secara sukarela demi memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik (Salimah, 2021). Proses psikologis ini muncul karena faktor internal, seperti ketidakpuasan dan stres, maupun faktor eksternal, seperti kepemimpinan yang buruk dan peluang kerja yang lebih menarik di luar perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menurut (Zulfa & Azizah, 2020) antara lain kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, atau peluang karir dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Kompensasi yang tidak sebanding dengan tanggung jawab juga memperbesar niat berpindah. Dampak dari *turnover intention* menurut (Salimah, 2021) adalah meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, bertambahnya waktu penggantian karyawan yang dapat mengganggu kelancaran operasional, serta hilangnya kompetensi dan pengalaman berharga yang berimplikasi pada penurunan kinerja tim maupun pencapaian target perusahaan. Indikator *turnover intention* menurut (Purwasih & Razak, 2024) meliputi niat untuk keluar, mencari pekerjaan lain, mempertimbangkan pengunduran diri, serta keyakinan akan peluang mendapatkan pekerjaan baru.

PT Telkom Witel Bekasi sebagai bagian dari PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk menghadapi tantangan nyata terkait kenyamanan kerja dan tingginya beban kerja karyawan. Observasi menunjukkan adanya hambatan berupa komunikasi antar tim yang kurang efektif, kendala teknis pada sistem, serta tingginya target pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan *turnover intention* di kalangan karyawan. Penelitian terdahulu memang telah banyak mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* di berbagai sektor, namun kajian pada industri telekomunikasi BUMN masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Telkom Witel Bekasi, sekaligus memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis bagi pengelolaan SDM di sektor telekomunikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Telkom Witel Bekasi, dengan sampel yang ditentukan menggunakan teknik total sampling yaitu jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah total populasi, yakni sebanyak 33 karyawan yang bekerja di PT Telkom Witel Bekasi. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert yang mengukur variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y).

Instrumen penelitian diuji validitasnya dan reliabilitasnya dengan *Cronbach's Alpha*. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besaran pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL**1. Uji Validitas**

Tabel I. Uji Validitas X1

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (df=33-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,657	0,344	Valid
	X1.2	0,733	0,344	Valid
	X1.3	0,629	0,344	Valid
	X1.4	0,650	0,344	Valid
	X1.5	0,676	0,344	Valid
	X1.6	0,593	0,344	Valid
	X1.7	0,526	0,344	Valid
	X1.8	0,432	0,344	Valid
	X1.9	0,554	0,344	Valid
	X1.10	0,535	0,344	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan uji validitas terhadap 10 indikator variabel Lingkungan Kerja (X1), seluruh nilai r hitung > r tabel (0,344) dengan jumlah responden 33 responden dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator valid dan layak digunakan.

Tabel II. Uji Validitas X2

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (df=33-2)	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,580	0,344	Valid
	X2.2	0,580	0,344	Valid
	X2.3	0,637	0,344	Valid
	X2.4	0,667	0,344	Valid
	X2.5	0,679	0,344	Valid
	X2.6	0,604	0,344	Valid
	X2.7	0,677	0,344	Valid
	X2.8	0,677	0,344	Valid
	X2.9	0,612	0,344	Valid
	X2.10	0,688	0,344	Valid
	X2.11	0,644	0,344	Valid
	X2.12	0,749	0,344	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan uji validitas terhadap 12 indikator variabel Beban Kerja (X2), seluruh nilai r hitung > r tabel (0,344) dengan 33 responden dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator valid dan layak digunakan.

Tabel III. Uji Validitas Y

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (df=33-2)	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,674	0,344	Valid
	Y.2	0,546	0,344	Valid
	Y.3	0,650	0,344	Valid
	Y.4	0,697	0,344	Valid
	Y.5	0,669	0,344	Valid
	Y.6	0,527	0,344	Valid
	Y.7	0,634	0,344	Valid
	Y.8	0,655	0,344	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan uji validitas terhadap 8 indikator variabel Turnover Intention (Y), seluruh nilai r hitung > r tabel (0,344) dengan 33 responden pada taraf signifikansi 0,05, sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,800	> 0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,876	> 0,60	Reliabel
3	Turnover Intention (Y)	0,781	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu Lingkungan Kerja (0,800), Beban Kerja (0,876), dan *Turnover Intention* (0,781), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel V. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

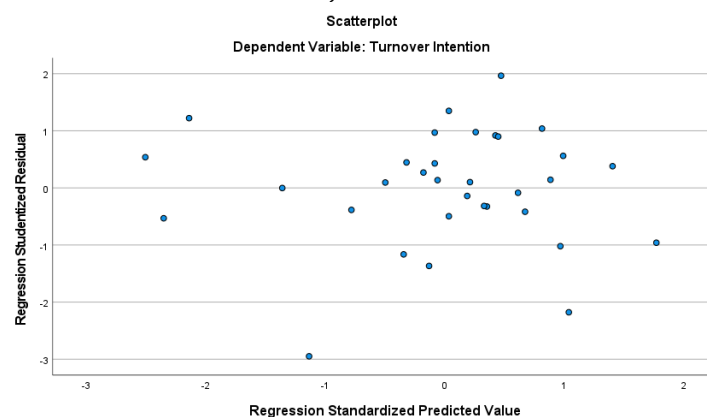
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73216026
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.065
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.203
	99% Confidence Interval Lower Bound	.193
	Upper Bound	.214

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel VI. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Hasil *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	30.088	6.127		4.911	<.001		
	Lingkungan Kerja	-.349	.127	-.333	-2.747	.010	.995	1.005
	Beban Kerja	.398	.075	.647	5.333	<.001	.995	1.005

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF 1,005 dan tolerance 0,995 pada kedua variabel, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel VIII. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.088	6.127		4.911	<.001
	Lingkungan Kerja	-.349	.127	-.333	-2.747	.010
	Beban Kerja	.398	.075	.647	5.333	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

$$Y = 30,088 + (-0,349) + 0,398 + e$$

- Konstanta sebesar 30,088 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh Lingkungan Kerja maupun Beban Kerja, nilai *Turnover Intention* berada pada angka tersebut.
- Koefisien Lingkungan Kerja sebesar -0,349 menunjukkan pengaruh negatif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja, maka *Turnover Intention* cenderung menurun.
- Koefisien Beban Kerja sebesar 0,398 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi Beban Kerja, maka *Turnover Intention* karyawan cenderung meningkat.

7. Uji t

Tabel IX. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.088	6.127		4.911	<.001
	Lingkungan Kerja	-.349	.127	-.333	-2.747	.010
	Beban Kerja	.398	.075	.647	5.333	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

- Variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung $-2,747 < t \text{ tabel } 2,042$ dan signifikansi $0,01 < 0,05$, sehingga berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Variabel Beban Kerja memiliki t hitung $5,333 > t \text{ tabel } 2,042$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

8. Uji F

Tabel X. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.817	2	284.408	19.142	<.001 ^b
	Residual	445.729	30	14.858		
	Total	1014.545	32			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan uji simultan, diperoleh nilai F hitung $19,142 > F \text{ tabel } 3,316$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

9. Uji Koefisien Determinasi

Tabel XI. Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.117	5.292

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,144 atau 14,4% terhadap *Turnover Intention* karyawan, yang artinya kondisi kerja memiliki peran dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sementara 85,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel XII. Uji Koefisien Determinasi X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.432	4.242

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Beban Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 0,450 atau 45% terhadap *Turnover Intention* karyawan, yang artinya tingkat beban kerja memiliki peran cukup besar dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sementara 55% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel XIII. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.531	3.855

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27 (2025)

Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersamaan memberikan kontribusi sebesar 0,531 atau 53,1% terhadap *Turnover Intention* (Y), sementara 46,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,01 ($< 0,05$) dengan t hitung -2,747 ($< t$ tabel 2,042), sehingga H_{a1} diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Telkom Witel Bekasi, di mana semakin baik kondisi kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Hasil ini sejalan dengan temuan (Ismi Asvin, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang memadai dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kenyamanan fisik, keamanan, dan fasilitas kerja, memperbaiki suasana kerja secara berkelanjutan, serta memperkuat hubungan dan budaya kerja positif untuk mempertahankan karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,00 ($< 0,05$) dengan t hitung 5,333 ($> t$ tabel 2,042), sehingga H_{a2} diterima. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar kemungkinan karyawan mengundurkan diri.

Temuan ini didukung penelitian (Salsabila et al., 2024) yang menyebutkan bahwa beban kerja tinggi memicu stres, kelelahan, dan ketidakpuasan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan mengelola beban kerja secara adil, menyesuaikan target dengan kapasitas karyawan, serta memberikan dukungan yang memadai untuk mengurangi tekanan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan menunjukkan nilai signifikansi 0,00 ($< 0,05$) dengan F hitung 19,142 ($> F$ tabel 3,316), sehingga H_{a3} diterima. Artinya, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Oktaviani, 2025) yang menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan beban kerja berlebih dapat memperkuat keinginan karyawan untuk keluar. Hal yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan menjaga keseimbangan antara menciptakan suasana kerja positif dan memastikan distribusi tugas yang proporsional untuk meminimalkan risiko kehilangan tenaga kerja berkualitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1.) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. 2.) Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. 3.) Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memberikan pengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 53% terhadap *Turnover Intention*, sedangkan 47% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan, yaitu: 1.) Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas, serta mengelola beban kerja secara adil dan realistis untuk mengurangi tekanan dan menjaga loyalitas karyawan. 2.) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja, serta memperluas jumlah responden dan wilayah penelitian agar hasil lebih komprehensif.

REFERENSI

- 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. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Ismi Asvin, L. Z. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z PADA UMKM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta Email : ismiasvin00@gmail.com mana pelaksanaan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(1), 1060–1070.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiingin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi e-ISSN*, 206.
- Oktaviani, S. (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 The Influence Of Workload And Working Environment On Turnover Intention In Generation Z. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 2, 1982–1997.
- Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 79–89. <https://doi.org/https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/5444>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Salsabila, T. A., 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. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.354>
- Sari, M., Latif, N., & Amiruddin. (2025). significant effect on employee performance; (2) The work environment. *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(4), 1–12.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>

- Vanchapo, A. R. (2020). *BEBAN KERJA DAN STRES KERJA* (N. F. Hariyanto (ed.); 1st ed.). CV PENERBIT QIARA MEDIA.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>