

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Di PT Tunas Toyota Cakung

Novit Ari Kusmawan¹, Warsono², Syabrinildi³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat
E-Mail: novitarikusmawan@gmail.com¹

Submit: 18-03-2025	Revisi: 04-04-2025	Terima 05-04-2025	Terbit Online: 30-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - PT Tunas Toyota Cakung memahami adanya ketidaksempurnaan dalam kinerja perusahaan yang disebabkan menurunnya produktifitas dan tingginya *Turnover* karyawan di beberapa lini produksi. Hal ini dapat mengganggu dari jalannya bisnis dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan di divisi bengkel PT Tunas Toyota Cakung. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden PT Tunas Toyota Cakung. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan beberapa pengujian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta yang terakhir ada uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian dari pengujian yang dilakukan didapati bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan di divisi bengkel PT Tunas Toyota Cakung dengan nilai $F_{hitung} (42,462) > F_{tabel} (3,195)$, sedangkan pada pengujian variabel secara parsial nilai signifikansi pada variabel beban kerja $<0,001 < 0,05$ dan lingkungan kerja $0,023 < 0,05$ yang artinya kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di Divisi bengkel PT Tunas Toyota Cakung..

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Karyawan*

ABSTRACT

Abstract - PT Tunas Toyota Cakung understands that there are imperfections in the company's performance caused by declining productivity and high employee turnover in several production lines. This can interfere with the business in achieving the company's goals in accordance with the company's vision and mission. The purpose of this study is to find out whether the influence of workload and work environment on employee turnover in the workshop division of PT Tunas Toyota Cakung. This study uses quantitative data with data collection carried out by distributing questionnaires to 50 respondents of PT Tunas Toyota Cakung. The sampling technique in this study is a saturated sample, where all populations are used as a sample of 50 respondents. This study uses several tests, namely the data quality test, the classical assumption test, the hypothesis test, and the last one there is the determination coefficient (R^2) test. The results of the test were found that simultaneously the workload and work environment on employee turnover in the workshop division of PT Tunas Toyota Cakung with a value of $F_{hitung} (42,462) > F_{tabel} (3,195)$, while in the partial variable test, the significance value of the workload variable $<0.001 < 0.05$ and the work environment was $0.023 < 0.05$ which means that these two variables had a significant effect on turnover employees in the workshop division of PT Tunas Toyota Cakung..

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Turnover*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Daya Manusia (MSDM) berperan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena dapat menjaga keberlangsungan perusahaan agar

tetap berjalan dan terus berkembang. Jika suatu Perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka Perusahaan tersebut tidak

dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia meyakini bahwa karyawan adalah aset penting bagi Perusahaan dalam menjalankan setiap aktivitas bisnisnya demi terwujudnya visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan itu sendiri.

Begitu pula dengan manajemen sumber daya manusia di PT Tunas Toyota Cakung sebagai salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa perbaikan bodi kendaraan bermotor roda empat. PT Tunas Toyota selalu berupaya memberikan pelayanan, produk jasa yang maksimal bagi konsumen. Adapun jumlah karyawan yang bekerja di divisi PT Tunas Toyota Cakung adalah sebanyak 50 orang.

PT Tunas Toyota Cakung memahami adanya ketidaksempurnaan dalam kinerja Perusahaan, yang disebabkan menurunnya produktivitas dan tingginya *Turnover* karyawan di beberapa lini produksi. Hal ini dapat mengganggu jalannya bisnis dalam mencapai tujuan Perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan. "*Turnover* sendiri merupakan keluarnya karyawan dari suatu organisasi tempatnya bekerja" (Iskandar & Rahadi, 2021)

Menurut (Mahsyar et al., 2023), "*Turnover* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi."

Diuraikan menurut Abelson dalam (Harvida & Wijaya, 2020) "karyawan yang meninggalkan organisasi secara sukarela sebagian besar dikategorikan sebagai *turnover* secara sukarela yang dapat dihindarkan dan *turnover* secara sukarela yang tidak dapat dihindarkan". Penyebab terjadinya *turnover* secara sukarela yang dapat dihindarkan adalah karena alasan kompensasi gaji, atasan, kondisi dalam bekerja, organisasi lain kondisinya lebih baik, sedangkan untuk *turnover* secara sukarela yang tidak dapat dihindarkan disebabkan oleh faktor keluarga ataupun jalur karir.

"Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang terlalu banyak, dan diluar dari kesanggupan karyawan itu sendiri." (Fransiska & Tupti, 2020) Beban kerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari kemampuan maka akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja dan tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika tuntutan pekerjaan karyawan lebih rendah dari kemampuan maka dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya.

Menurut (Nurhandayani, 2022) "Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam

keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya."

Menurut (Elys, 2021) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja Menurun
- b. Keluhan Pelanggan
- c. Kenaikan Tingkat Absensi

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati dalam (Alexandro Hutagalung, 2022) "Yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Menurut (Kuncoro & Suprpto, 2022) "Salah satu di antara faktor *turnover* yang tinggi diperusahaan adalah lingkungan kerja yang terdiri dari komunikasi di tempat kerja, lingkungan politik, rekan kerja dan sikap atasan yang membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja."

"Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang aktivitasnya." (Jodie Firjatullah et al., 2023) Lingkungan kerja yang baik dan suasana yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat menimbulkan pikiran positif yang berdampak pada produktivitas karyawan tersebut. Sebaliknya jika lingkungan kerja atau suasana kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan beragam masalah penting seperti hilangnya konsentrasi, semangat kerja menurun, sehingga akan menyebabkan produktivitas menurun,

Menurut Tarwaka dalam (Elok Hermawati et al., 2021) terdapat 3 (TIGA) dimensi dan indikator beban kerja yang diuraikan dalam penjelasan sebagai berikut:

- a. Kondisi Mental (mental effort load) yaitu: pekerjaan dengan kesulitan tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi
- b. Beban Waktu (time load) yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur), tidak punya waktu luang.
- c. Beban fisik (psysical load) yaitu: pekerjaan yang berlebih, tugas tambahan, fasilitas kesehatan.

Menurut Nitisemito (Masruroh et al., 2023) terdapat dimensi dan indikator lingkungan kerja yang diuraikan dalam penjelasan lebih lanjut, sebagai berikut:

- a. Suasana kerja

Indikatornya yaitu Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

- b. Hubungan antar rekan kerja

Merupakan Indikatornya yaitu Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan Pimpinan
Menunjukkan Indikatornya yaitu Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Dengan Indikatornya yaitu Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru tapi mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Rivai dalam (Primadona, 2020) Turnover adalah keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan atau resign dan di gantikan dengan karyawan baru. Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover, yaitu:

a. Pikiran untuk keluar

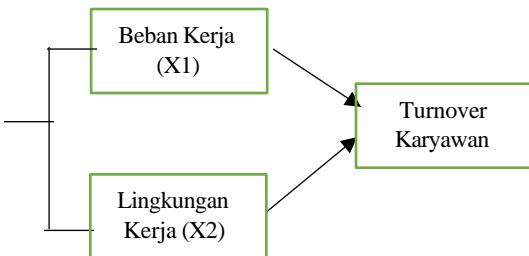
Indikatornya adalah Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

b. Keinginan untuk mencari lowongan

Indikatornya adalah Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain

c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

Indikatornya adalah dalam beberapa bulan mendatang keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.



Mengacu pada kerangka berpikir sebelumnya maka hipotesis yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

H01 : Diduga Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap turnover karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung

Ha1 : Diduga Beban kerja berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap turnover karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung

H02 : Diduga Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap turnover karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung

Ha2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap turnover karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung

H03 : Diduga Beban Kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap turnover karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung

Ha3 : Diduga Beban Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap turnover karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh antara variabel bebas (independent variable) yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (dependent variable) yaitu turnover karyawan. Menurut Susanto Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam prosesnya peneliti mengambil sampel dari populasi penelitian agar dapat melakukan tahapan pengkajian data secara kuantitatif statistik yang dimaksudkan untuk memvalidasi hipotesis yang telah dibentuk.

Menurut Sugiyono dalam (Primadona, 2020), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Sejalan dengan penelitian Sugiyono maka populasi penelitian ini adalah individu yang aktif bekerja sebagai karyawan di PT Tunas Toyota Cakung yang berjumlah 50 orang

Penelitian selanjutnya setelah populasi adalah peneliti menentukan sampel. Menurut Sugiyono dalam (Primadona, 2020) "Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel." Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 50 orang. Karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka dalam penelitian ini peneliti mempertimbangkan penentuan sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil statistika penelitian yang terdiri dari uji instrumen,

uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam (Mustopa et al., 2022) “menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian.” Uji validitas seluruh variabel pada penelitian ini baik variabel independen maupun variabel dependen adalah semua indikator dari setiap variabel dinyatakan valid.

2. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas seluruh variabel pada penelitian ini baik variabel independen dan variabel dependent dilakukan pengujian pada SPSS dengan teknik cronbach’s alpha, apabila hasilnya lebih dari 0,05 maka dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Nanincova, 2019). Sebuah indikator dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai sig. > 0,05 dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai sig. <0,05. Nilai sig. Dapat diidentifikasi dari tampilan output one-sample kolmogorov-simirnov test pada baris asymp. Sig. (2-tailed)

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		50	
	Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.63519803	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.096	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.456	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.444
		Upper Bound	.469

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 221623046.

Berlandaskan Tabel 1 hasil uji normalitas variabel penelitian diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. 0,200 > 0,05 sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (*independent variable*) beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) turnover karyawan (Y) memiliki distribusi normal dalam model regresi.

2. Uji Multikolienaritas

Sebuah indikator dinyatakan tidak terdapat multikolienaritas apabila nilai tolerance > 0,10 dan

nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10,00 dan dinyatakan terdapat multikolienaritas apabila nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10,00. Nilai tolerance dapat diidentifikasi dari tampilan output coefficients pada kolom tolerance, sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat diidentifikasi dari tampilan output coefficients pada kolom vif.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolienaritas Variabel Penelitian

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		8,734	3,800	1,763	.045	
	BEBAN KERJA	.998	.187	.008	5,332	<.001	.387
	LINGKUNGAN KERJA	.424	.181	.337	2,344	.023	.367

Berdasarkan Tabel 2 mengenai hasil uji multikolienaritas variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) 0,367 > 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) 2,727 < 10,00 sehingga secara keseluruhan pernyataan variabel bebas (*independent variable*) kuesioner penelitian ini dinyatakan tidak terdapat multikolienaritas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak memiliki korelasi dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. hasil uji heteroskedastisitas grafik scatterplot, dapat diketahui bahwa pola tertentu tidak muncul seperti pola titik tidak membentuk susunan teratur (menyebarkan secara acak) di atas dan di bawah angka) pada sumbu Y sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) turnover karyawan (Y) terdapat kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi yang artinya terdapat homoskedastisitas.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji T

Dinyatakan terdapat pengaruh besar antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial atau terpisah apabila nilai thitung > tabel dan nilai

sig. < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dan dinyatakan terdapat pengaruh kecil antara variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) secara parsial atau terpisah apabila nilai thitung < ttabel dan nilai sig. > dari 0,05 maka H_a ditolak dan H₀ diterima. Nilai thitung variabel bebas (independent variable) dapat diidentifikasi dari tampilan output coefficients pada kolom t, sedangkan nilai ttabel variabel bebas (independent variabel) dapat diidentifikasi menggunakan df (degree of freedom).

Tabel 3. Hasil Uji T Variabel Beban Kerja (X1) dan lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,724	3,950		1,702	,095
	BEBAN KERJA	,666	,167	,698	3,992	<,001
	LINGKUNGAN KERJA	,424	,181	,337	2,344	,023

a. Dependent Variable: TURNOVER KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 3 mengenai hasil uji t variabel beban kerja (X1) 3,532 > ttabel 1,676 dan nilai sig. variabel beban kerja (X1) <0,001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas (independent variabel) beban kerja (X1) dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan memiliki pengaruh besar secara parsial atau terpisah. Artinya, secara parsial atau terpisah variabel bebas (independent variable) mampu menjelaskan variabel terikat (dependent variable). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (independnet variable) beban kerja (X1) berpengaruh besar menjelaskan variabel terikat (dependent variable) turnover karyawan (Y) secara individual dalam model regresi.

Berdasarkan Tabel 3 mengenai hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) 2,344 > ttabel 1,676 dan nilai sig. variabel beban kerja (X1) 0,023 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas (independent variabel) lingkungan kerja (X2) dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan memiliki pengaruh besar secara parsial atau terpisah. Artinya, secara parsial atau terpisah variabel bebas (independent variable) mampu menjelaskan variabel terikat (dependent variable). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (independnet variable) lingkungan kerja (X1) berpengaruh besar menjelaskan variabel terikat (dependent variable) turnover karyawan (Y) secara individual dalam model regresi.

2. Uji F

Menurut (Puspa et al., 2021). Dinyatakan terdapat pengaruh besar antara variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) secara simultan atau bersama-sama apabila nilai fhitung > ftabel dan nilai sig. < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dan dinyatakan terdapat pengaruh kecil antara variabel bebas (independent variable) terhadap variabel

terikat (dependent variable) secara simultan atau bersama-sama apabila nilai fhitung < ftabel dan nilai sig. > dari 0,05 maka H_a ditolak dan H₀ diterima. Nilai fhitung variabel bebas (independent variable) dapat diidentifikasi dari tampilan output anova pada kolom f, sedangkan nilai ftabel variabel bebas (independent variabel) dapat diidentifikasi menggunakan df1 (degree of freedom) untuk pembilang dan df2 (degree of freedom) untuk penyebut.

Tabel 4. Hasil Uji F Variabel Penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170,001	2	585,001	42,462	<,001 ^b
	Residual	647,619	47	13,777		
	Total	1817,620	49			

a. Dependent Variable: TURNOVER KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Bersumber pada Tabel 4 hasil uji f variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai fhitung variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) 42,462 ftabel 3,195 dan nilai sig. variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) <0,001 < dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas (independen variabel) beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan memiliki pengaruh besar secara simultan atau bersama-sama. Artinya, secara simultan variabel bebas (independent variable) mampu menjelaskan variabel terikat (dependent variable). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner variabel bebas (independen variabel) beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh besar menjelaskan variabel terikat (dependent variable) turnover karyawan (Y) secara kolektif dalam model regresi.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dinyatakan terdapat kemampuan yang lebih besar pada variabel bebas (independent variable) beban kerja (X1) dalam model regresi apabila jumlah nilai X1 > X2, dan dinyatakan terdapat kemampuan yang lebih besar pada variabel bebas (independent variable) lingkungan kerja (X2) dalam model regresi apabila jumlah nilai X2 > X1.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,724	3,950		1,702	,095
	BEBAN KERJA	,666	,167	,698	3,992	<,001
	LINGKUNGAN KERJA	,424	,181	,337	2,344	,023

a. Dependent Variable: TURNOVER KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 5 mengenai hasil uji koefisien determinasi parsial variabel penelitian, dapat diketahui bahwa jumlah nilai variabel bebas (independent variabel) X1 dan X2 dapat diidentifikasi dari tampilan output coefficients pada

kolom beta dan kolom zero-order yang dihitung dengan cara mengalikan angka pada kolom beta dan kolom zero-order sehingga memperoleh jumlah nilai $X_1 = 0,394208$ (39,4208%) dan jumlah nilai $X_2 = 0,249717$ (24,9717%),

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Dinyatakan terdapat kemampuan besar pada variabel bebas (independent variable) dalam model regresi apabila nilai (R²) mendekati 1, dan dinyatakan terdapat kemampuan kecil pada variabel bebas (independent variable) dalam model regresi apabila nilai (R²) mendekati 0. Nilai (R²) dapat diidentifikasi dari tampilan output model summary pada kolom r square.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.629	3.712

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER KARYAWAN

Bersumber pada Tabel 6 hasil uji koefisien determinasi simultan variable penelitian, dapat diketahui bahwa nilai (R²) 0,644 mendekati 1 sehingga variabel bebas (*independent variable*) beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dalam model regresi dinyatakan memiliki kemampuan besar. Artinya, variabel bebas (*independent variable*) beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dalam model regresi mampu menjelaskan variabel terikat (*dependent variable*). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*independent variable*) beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dalam model regresi berkemampuan besar menjelaskan variabel terikat (*dependent variable*) turnover karyawan (Y) sebanyak 64% (nilai presentase setelah pembulatan), sedangkan sebanyak 36% (nilai presentase setelah pembulatan) dijelaskan variabel bebas (*independent variable*) lainnya yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN DA SARAN

4.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian terkait Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan pada PT Tunas Toyota Cakung maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau terpisah terhadap turnover karyawan (Y) pada PT Tunas Toyota Cakung yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau $3,532 > 1,676$ dengan tingkat signifikan <0,001 < 0,05.
2. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau terpisah terhadap turnover karyawan (Y) pada PT Tunas Toyota Cakung yang dibuktikan dengan nilai thitung >

ttabel yaitu $2,344 > 1,676$ dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$.

3. Beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap turnover karyawan (Y) pada PT Tunas Toyota Cakung yang dibuktikan dengan nilai fhitung > ftabel yaitu $42,462 > 3,195$ dengan tingkat signifikan <0,001 < 0,05

4.2. Saran

1. PT Tunas Toyota Cakung hendaknya dapat meningkatkan perhatiannya terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya terkait beban kerja yang dapat memicu tingginya tingkat turnover. Perusahaan hendaknya lebih peka terhadap beban mental, fisik, dan waktu yang dialami karyawan. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kesehatan dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dapat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Sebaiknya karyawan mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari atasan atau rekan kerja seperti penghargaan verbal, penghargaan tertulis, dan bentuk pengakuan lainnya yang menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi serta prestasi karyawan.
3. Setiap individu hendaknya terus belajar dan juga harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan langkah-langkah yang efektif, melakukan perubahan yang terus menerus mengarah yang lebih baik dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, & Tin Agustina K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Elys, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Konsultindo Artha Persada. *Skripsi*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover

- Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kuncoro, A. bayu, & Suprpto, Y. L. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntans*, 20(1), 105–123.
- Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(6), 594–608.
- Masruroh, R. D. N., Arief, M. Y., & Pramesthi, R. A. (2023). DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SUBUR 5 KECAMATAN MLANDINGAN DENGAN MEDIASI VARIABEL KEPUASAN KERJA. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(7), 1434–1451.
- Mustopa, Y., H, M. A., & Sukmasari, D. (2022). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TAT USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG. *JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 27. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Nanincova, N. (2019). PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN NOACH CAFE AND BISTRO. *Agora*, 7(2).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Primadona, S. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN STORE THE EXECUTIVE JAKARTA-DEPOK SKRIPSI Oleh : PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN SI.
- Puspa, S. D., Riyono, J., & Puspitasari, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemahaman Konsep Matematis Mahasiswa dalam Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19. 05(01), 302–319.