

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT SANWA
ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

Santi M Simanjuntak

190910230

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT SANWA
ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



Oleh :

Santi M Simanjuntak

190910230

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Santi M Simanjuntak
NPM : 190910230
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT SANWA ENGINEERING BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak siapapun.

Batam, 24 Juli 2023



Santi M Simanjuntak
190910230

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT SANWA ENGINEERING BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :

Santi M Simanjuntak

190910230

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 24 Juli 2023



Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si
Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Sampel penelitian ini sebanyak 235 responden dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Alat pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan bantuan program SPSS 25. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap . kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap , lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap , dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *intention*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment and Workload on Turnover Intention. The sample of this study was 235 respondents using the Simple Random Sampling technique. The data collection tool was carried out by distributing questionnaires with the help of the SPSS 25 program. The analytical method used in this study was multiple linear regression. The results of the test show that job satisfaction, non-physical work environment and workload simultaneously influence . Job satisfaction has a positive and partially significant effect on , the non-physical work environment has a negative and partially significant effect on , and workload has a positive and partially significant effect on .

Keyword: *Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, Workload, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Ibu Listiyani Chandra selaku HRD PT Sanwa Engineering Batam dan seluruh staff PT Sanwa Engineering Batam.
7. Kepada orang tua penulis, Lansimen Saragih dan Rosinta Silitonga yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat sehingga kelak bisa membanggakan.
8. Adik penulis tercinta, Pilip Ramon Simanjuntak terima kasih atas segala bantuan, dan dukungan.
9. Kekasih penulis, Solo Oba Putra Sibagariang, (walaupun tidak membantu);
10. Sahabat penulis, Sela Diaken Panjaitan dan Ester Megawati Simbolon, terima kasih karena senantiasa selalu memberi dukungan dan keceriaan.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
12. Tak lupa berimakasih buat diri sendiri yang masih bisa kuat dan tidak menyerah dalam keadaan apapun.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada saudara yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi penelitian ini.

Batam, 25 Juli 2023



Santi M Simanjuntak



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	14
1.6.2 Manfaat Praktis	14
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Teori Dasar	15
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.1.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja.....	18
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	19
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	22

2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	22
2.1.2.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik	25
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	29
2.1.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	32
2.1.3	Beban Kerja	35
2.1.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	36
2.1.3.2	Indikator Beban Kerja	38
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	39
2.1.3.4	Jenis-Jenis Beban Kerja	40
2.1.4	Turnover Intention	42
2.1.4.1	Pengertian Turnover Intention	42
2.1.4.2	Jenis-Jenis Turnover Intention	44
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention	45
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Turnover Intention.....	49
2.2	Penelitian Terdahulu.....	51
2.3	Kerangka Pemikiran	53
2.3.1	Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	53
2.3.2	Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention	53
2.3.3	Keterkaitan Antara Beban Kerja Terhadap Turnover Intention	54
2.4	Hipotesis	55
BAB III	56
METODE PENELITIAN	56
3.1	Jenis Penelitian	56
3.2	Sifat Penelitian	56
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	57
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	57
3.3.2	Periode Penelitian	57
3.4	Populasi dan Sampel	58
3.4.1	Populasi.....	58
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel	58
3.4.3	Teknik Sampling.....	59

3.5 Sumber Data	59
3.6 Metode Pengumpulan Data	59
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	60
3.7.1 Variabel Bebas (Independent Variable).....	60
3.7.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)	61
3.8 Metode Analisis Data	63
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	63
3.8.2 Uji Kualitas Data	63
3.8.2.1 Uji Validitas.....	63
3.8.2.2 Reliabilitas	64
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	64
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.8.4.1 Uji Normalitas.....	65
3.8.4.2 Uji Multikolinearitas	65
3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
3.8.5 Uji Pengaruh	67
3.8.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	67
3.9 Uji Hipotesis.....	68
3.9.1 Uji T.....	68
3.9.2 Uji F	69
BAB IV	70
HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	70
4.1.1 Sejarah Perusahaan	70
4.1.2 Logo Perusahaan.....	71
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	71
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	71
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	72
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	73

4.3 Deskripsi Jawaban Responden	74
4.3.1 Variabel Kepuasan Kerja	74
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	76
4.3.3 Variabel Beban Kerja.....	78
4.3.4 Variabel Turnover Intention	80
4.4 Analisis Data	82
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	82
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas	82
4.4.1.2 Hasil Reliabilitas	84
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	85
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	85
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh.....	89
4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.4.3.2 Koefisien Determinasi.....	90
4.5 Pengujian Hipotesis.....	91
4.5.1 Uji t	91
4.6 Pembahasan	93
4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT Sanwa Engineering Batam	93
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention karyawan PT Sanwa Engineering Batam.....	94
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT Sanwa Engineering Batam	95
4.6.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Beban Kerja Turnover Intention karyawan PT Sanwa Engineering Batam	96
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	97
4.7.1 Implikasi Teoritis.....	97
4.7.2 Implikasi Praktis	98
BAB V	100
SIMPULAN DAN SARAN	100

5.1 Simpulan.....	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	
Lampiran 1, Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	55
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan PT Sanwa Engineering Batam	71
Gambar 4. 2 Uji Normalitas bell-shaped curve	85
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Normal P-P Plot Regression Standardized Residua	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data penurunan jumlah karyawan periode tahun 2020-2022.....	11
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	51
Tabel 3.1	Bulan Maret - Agustus 2023	57
Tabel 3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.1	Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2	Kriteria Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3	Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.4	Kriteria Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	76
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Variabel Beban Kerja	78
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Variabel <i>Turnover Intention</i>	80
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.11	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	87
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.13	Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	88
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Determinasi	91
Tabel 4.16	Uji t.....	91
Tabel 4.17	Uji F.....	93

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	64
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	68
Rumus 3.3 Uji t	68
Rumus 3.4 Uji F	69
Rumus 4.1 Rumus Linear Berganda	90



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber paling penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai peran paling berpengaruh dibanding faktor produksi lainnya seperti metode, material dan modal (Mangkunegara, 2010). Sumber daya manusia mempunyai peran yang signifikan dalam kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan diwajibkan memiliki tenaga kerja yang terampil dan kompeten guna menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang berkualitas akan berpeluang besar dalam mempertahankan serta meningkatkan eksistensi perusahaannya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwasanya tenaga kerja manusia ialah aset yang perlu dikelola dan diperhatikan dengan amat baik. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kinerja dari karyawannya. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah industri sangat berdampak dalam mengelola, merencanakan, memakai dan mengontrol sumber daya manusia agar bisa berjalan dengan efektif dan tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Peran sumber daya manusia sangat vital dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan penting bagi perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia terutama tenaga kerja memainkan peran kunci dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, terdidik, dan siap pakai dalam mendukung pertumbuhan perusahaan. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Luthan (2012), Kepuasan kerja adalah emosi positif atau keadaan bahagia yang berasal dari pengalaman individu dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2015), Kepuasan Kerja adalah sikap umum yang tercermin dari pandangan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan memberi perbandingan antara jumlah imbalan yang seharusnya diterima dengan harapan mereka terhadap imbalan yang seharusnya mereka peroleh dari apa yang mereka lakukan.

Menurut Sinollah (2011), ada dua factor yang menjadi penentu kepuasan kerja, yakni; pertama, kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan. Hal ini berkaitan dengan keinginan alami manusia untuk mencapai kedamaian fisik. Terdapat beberapa faktor pemeliharaan termasuk kondisi secara fisik, imbalan yang diberikan, pengawasan yang menyenangkan, kestabilan pekerjaan, fasilitas kendaraan dan tempat tinggal yang

disediakan, serta berbagai tunjangan lainnya. Kehilangan faktor-faktor pemeliharaan tersebut dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kecenderungan perputaran yang lebih tinggi, peningkatan tingkat absensi karyawan. Pimpinan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor-faktor pemeliharaan ini agar dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Selanjutnya, faktor pemeliharaan ini melibatkan kebutuhan psikologis individu. Kebutuhan ini mencakup sejumlah kondisi internal, seperti kepuasan kerja yang ketika ada dalam pekerjaan dapat memicu motivasi tinggi yang menghasilkan kinerja yang baik. Apabila situasi ini tidak ada, maka keadaan tersebut akan menghasilkan perasaan ketidakpuasan yang berlebihan.

Kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dimana ketika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat terjadi niat untuk berpindah pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa dan Gulo (2022) serta penelitian oleh Derrick (2020) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik. Istiono (2021) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan dimensi psikologis. Dengan dasar kedua pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik juga dikenal

sebagai lingkungan kerja psikologis. Menurut Wursanto (2005), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Fahmy et al., 2021). Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja non-fisik mencerminkan adanya hubungan yang positif antara manajer, bawahan, dan rekan kerja. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan berasal dari penelitian Mangkunegara & Agustine (2016). Indikator tersebut meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, interaksi antara rekan kerja, hubungan antara manajemen dan karyawan, kebijakan manajemen, kenyamanan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, serta hubungan antara rekan-rekan manajerial.

Pekerja akan merasa nyaman dan terdorong untuk tetap berada di organisasi tempat mereka bekerja ketika lingkungan kerja non-fisik yang baik tercipta. Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan merasa betah di tempat kerja adalah adanya hubungan yang kuat dengan atasan dan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Ketika karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka dapat terjadi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muviana (2022) ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention*..

Beban kerja karyawan juga merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Krich (2008), beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya untuk dapat dikerjakannya, meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya. Menurut Ahuja (2017) beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dikerjakan melampaui sumber kemampuan yang dimiliki individu.

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi niat berpindah karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan sangat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan beban kerja yang berlebihan maka karyawan akan mengalami kelelahan kerja sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal. Konflik kerja juga berperan dalam mempengaruhi . Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Solihin dan Wardani (2022) ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* .

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan

karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dapat membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Menurut Ronald dan Milkha (2015), merujuk pada kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat yang serupa disampaikan oleh Robbins dan Judge (2015), yang mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan mungkin meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang dipicu oleh ketidakmenarikan pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia.

Turnover intention merupakan masalah bagi perusahaan. Perusahaan yang sehat dapat dilihat dari seberapa banyak masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Salah satu masalah tersebut adalah perputaran karyawan (*turnover*) (Proudfoot *et. al*, 2009). Tingkat perputaran karyawan adalah indikasi yang mendasar adanya sebuah masalah dalam sebuah perusahaan. (Flippo, 2011).

Menurut Ruri (2015), dampak negatif yang ditimbulkan oleh yang tinggi mencakup ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam kondisi tenaga kerja, serta peningkatan biaya sumber daya manusia. Biaya-biaya tersebut termasuk investasi yang telah dilakukan pada pelatihan karyawan yang akan hilang, serta biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan ulang. Selain itu, yang tinggi juga mengakibatkan

ketidakefektifan organisasi karena kehilangan karyawan yang berpengalaman, yang kemudian perlu menghabiskan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan baru.

PT Sanwa Engineering Batam adalah sebuah perusahaan penanaman modal asing yang beroperasi di bidang teknik dan plastik, dengan luas tanah sekitar 19,943 m², berlokasi di Jl Beringin Lot 215 Blok A/B, Batamindo Industrial Park. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 08 November 1998 dan memiliki nomor lokasi 93.92.890401198.01.001. Struktur organisasi PT Sanwa Engineering Batam terdiri dari empat departemen, yaitu departemen plastik, clean room, assembly, dan printing. Total karyawan perusahaan ini berjumlah 570 orang, terdiri dari karyawan warga negara Indonesia dan warga negara asing. Dari jumlah tersebut, terdapat 270 karyawan laki-laki dan 300 karyawan wanita. PT Sanwa Engineering Batam memiliki sejumlah pelanggan yang berlokasi di Batamindo Industrial Park, di antaranya PT Schneider, PT Siix, PT Valeo, PT Tec, PT Flex, dan PT Amtek.

Permasalahan kepuasan kerja adalah ketika perusahaan tidak memberikan dorongan atau penghargaan yang memadai, hal ini dapat mengurangi semangat kerja karyawan dan membuat mereka kurang berinisiatif dalam menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dalam situasi ini, karyawan mungkin sering tidak mengikuti prosedur kerja dengan benar dan mungkin merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Lebih lanjut lagi, kurangnya jenjang karir yang tersedia bagi karyawan yang memiliki skill dan potensi kerja yang baik dapat membuat

mereka merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Tidak adanya penghargaan berupa kompensasi atau bonus untuk karyawan yang bekerja keras dan berkinerja tinggi dapat memperburuk situasi ini. Ketika karyawan tidak merasa dihargai atau tidak diberikan imbalan yang sesuai untuk usaha mereka, maka hal ini dapat membuat mereka merasa tidak termotivasi untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan serta meningkatkan risiko perusahaan kehilangan karyawan berkinerja tinggi.

Permasalahan dalam lingkungan kerja non fisik adalah budaya kerja yang toksik atau tidak sehat. Saat budaya kerja yang toksik berkembang dan adanya perilaku yang merugikan seperti diskriminasi, dan intimidasi menjadi permasalahan lingkungan kerja yang signifikan. Karyawan yang mengalami atau menyaksikan perilaku semacam itu dapat merasa tidak nyaman dan tidak aman di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan dan performa mereka di tempat kerja sehingga sedikit tidaknya mempengaruhi keputusan mereka untuk berpindah ke perusahaan lain.

Dan kurangnya kejelasan dan komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan. Ketika karyawan tidak merasa didengar atau dihargai oleh manajemen, maka hal ini dapat membuat mereka merasa frustrasi dan kurang termotivasi untuk bekerja. Kurangnya saluran komunikasi yang efektif juga dapat menghambat

kolaborasi dan koordinasi di antara tim, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas.

Permasalahan beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang menjadi alasan karyawan ingin berpindah dari perusahaan. Ketika karyawan merasa terlalu banyak diberi tanggung jawab atau tugas yang terlalu sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, maka hal ini dapat membuat mereka merasa stres, lelah, dan kelelahan. Pada akhirnya, beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, dan membuat mereka merasa tidak bisa berkembang secara profesional atau pribadi.

Selain itu, ketidakseimbangan beban kerja juga dapat menyebabkan ketidakadilan dan konflik di antara tim. Ketika beberapa karyawan merasa bahwa mereka terlalu banyak diberi tugas, sedangkan yang lain terlalu sedikit, maka hal ini dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dan merusak hubungan kerja yang harmonis di antara tim. Kurangnya dukungan dan sumber daya yang diberikan oleh perusahaan. Ketika karyawan tidak memiliki sumber daya yang cukup, seperti peralatan atau anggaran yang memadai, maka hal ini dapat membuat mereka merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditentukan. Kurangnya dukungan atau pelatihan dari perusahaan juga dapat membuat karyawan merasa tidak siap atau tidak terampil dalam menangani tugas-tugas yang baru.

Permasalahan dalam *Turnover* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akibat ketidakpuasan terhadap beban kerja yang berlebihan, kurangnya

kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya apresiasi dari atasan dan manajemen perusahaan terhadap kinerja karyawan serta kurangnya kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan.

Karyawan yang merasa tidak termotivasi dan tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan, cenderung akan mencari perusahaan lain yang memberikan kesempatan yang lebih baik bagi mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan karena dapat menimbulkan stres dan konflik antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak PT Sanwa Engineering Batam, maka dapat diketahui bahwa angka *turnover* karyawan warga negara Indonesia dalam 3 tahun terakhir selalu lebih tinggi dari 10% dan terus mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai 2022, serta paling tinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 15% sedangkan di tahun 2020 di kisaran 11% dan di tahun 2021 di kisaran 13%.

Tabel 1. 1 Data penurunan jumlah karyawan periode tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Turnover
2020	475	0	53	422	11,16 %
2021	422	55	57	420	13,46%
2022	420	109	100	429	15,00%

Sumber : PT SANWA ENGINEERING BATAM

Menurut Ridlo (2012), tingkat *turnover* melebihi 10% dianggap tinggi karena jika terlalu banyak karyawan yang keluar dan masuk, perusahaan akan mengalami kesibukan dengan pergantian karyawan dan proses resign. Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif terhadap biaya, terutama terkait dengan biaya rekrutmen kembali dan pembayaran pesangon. Meskipun mencari karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang diinginkan memerlukan proses seleksi dan pergantian, namun tingkat *turnover* yang tinggi perlu dihindari untuk menjaga efisiensi dan stabilitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan di, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja terhadap karyawan di PT Sanwa Engineering Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah yang dikemukakan oleh penulis, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat *turnover intention* pada PT Sanwa Engineering Batam meningkat dalam 3 tahun terakhir.
2. Adanya *research gap* atas pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap *turnover intention* .
3. Kurangnya dorongan atau penghargaan yang memadai oleh pihak perusahaan sehingga karyawan kurang berinisiatif dan bertanggung jawab.
4. Terdapat budaya kerja yang toksik atau tidak sehat.
5. Beban kerja yang tidak seimbang dilihat dari pekerjaan tidak selesai dalam waktu tertentu.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang dibahas adalah lingkungan kerja non fisik
2. Karyawan yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan warga negara Indonesia yang bekerja di PT Sanwa Engineering Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam?

2. Bagaimanakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam?
3. Bagaimanakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam?
4. Bagaimanakah kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Sanwa Engineering Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan mampu menambah pengetahuan, pemahaman mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang secara spesifik berhubungan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan *turnover intention*.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan *turnover intention*.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Sanwa Engineering Batam, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengurangi *turnover intention* karyawannya



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Beban kerja dan lingkungan kerja yang dialami karyawan secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai respons emosional positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki harapan pribadi terhadap kepuasan kerja mereka dan perusahaan juga memiliki kepentingan terhadap produktivitas yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, masyarakat juga memiliki kepentingan terkait kepuasan kerja karyawan karena dapat mempengaruhi kebutuhan kepuasan mereka secara keseluruhan (Purnomo, 2010).

Menurut Malthis (2008) yang dikutip oleh Rosita dan Tri (2016), kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan emosi positif yang muncul dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Karyawan mungkin merasa tidak puas dengan kepuasan mereka ketika harapan mereka tidak terpenuhi dengan kenyataan yang mereka alami. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari beberapa faktor, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji yang diterima, pengakuan kinerja, hubungan antara atasan dan karyawan, dan pandangan keseluruhan terhadap pekerjaan. Hal ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan tugas yang dilakukan, tetapi juga menyangkut berbagai aspek lain yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai pandangan subjektif seorang karyawan terhadap perasaannya terhadap pekerjaan, yang dapat berupa perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Perasaan tersebut dapat tercermin dari perilaku karyawan yang baik terhadap pekerjaan dan segala hal yang dialaminya di lingkungan kerja. Akan tetapi tidak ada patokan yang mutlak untuk tingkat kepuasan kerja, karena setiap individu memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda.

Menurut Nusran (2019), kepuasan kerja adalah perilaku positif yang ditunjukkan karyawan terhadap tugas yang mereka lakukan, dan ini tergantung pada evaluasi kondisi kerja. Evaluasi tersebut dapat dilakukan terhadap tugas tertentu atau sebagai perasaan berharga ketika berhasil mencapai kualitas tertentu dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja sangat penting bagi manajer SDM dalam mengelola SDM di perusahaan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.290). Agar individu dapat bekerja, mereka harus puas dengan pekerjaan mereka. Individu memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal pekerjaannya, dan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja juga berbeda. Kepuasan kerja dapat memiliki efek yang berbeda ketika tinggi atau rendah.

Berbagai perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang merespon pekerjaan tergabung dalam kepuasan kerja, menurut George & Jones (2014: p. 291).

Menurut buku karya Edy Sutrisno (2009:p.75), kepuasan karyawan dapat menjadi pengalaman yang menyenangkan atau tidak, tergantung bagaimana karyawan memandang pekerjaannya. Apakah seseorang puas dengan pekerjaannya sangat tergantung pada perasaannya tentang pekerjaan itu. Di tempat kerja, karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka hadapi, seperti tugas yang diberikan, hubungan dengan rekan kerja, dan manajemen perusahaan.

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja yang telah diuraikan sebelumnya oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan fenomena yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan nilai-nilai yang melekat dalam dirinya. Perbedaan ini muncul karena pandangan masing-masing individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang berbeda pula. Jika banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan keinginan individu terpenuhi, maka tingkat kepuasannya akan tinggi. Namun, jika aspek-aspek yang dianggap penting oleh individu tidak terpenuhi, maka kepuasan kerjanya akan menurun. Karenanya, penting bagi manajemen untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016:67) mengklasifikasikan Kepuasan Kerja menjadi tiga jenis, yakni:

a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di tempat kerja tidak hanya tergantung pada pekerjaan itu sendiri, tetapi juga terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan di lingkungan kerja. Dalam hal ini, pujian atas hasil kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus melakukan yang terbaik.

b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang bersifat eksternal dan dinikmati oleh pegawai di luar jam kerja, terutama melalui balas jasa yang akan diterima dari pekerjaannya. Bentuk remunerasi yang dapat meningkatkan kepuasan di luar pekerjaan antara lain bonus, tunjangan, tunjangan beasiswa, promosi, dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Kepuasan di luar pekerjaan juga dapat berkaitan dengan lingkungan sosial dan kegiatan di luar pekerjaan, seperti hubungan dengan keluarga, teman, dan masyarakat, serta hobi dan kegiatan rekreasi yang menyenangkan.

c) Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan mencerminkan keseimbangan sikap emosional antara balas jasa yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal terhadap pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut beberapa ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek (Rahayuningsih, 2018:27), yaitu:

1. Gaji

pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai perimbangan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya dalam jangka waktu tertentu. Gaji biasanya berupa uang atau nilai tukar lainnya yang dapat diterima secara tunai oleh penerima gaji.

2. Pekerjaan itu sendiri

Selain memiliki unsur kepuasan, pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan memiliki arti penting bagi seseorang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Rekan kerja

Interaksi dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Rekan kerja yang kooperatif, komunikatif dan terpercaya dapat membantu membangun

hubungan yang positif dan membuat seseorang merasa dihargai dan terhubung dengan orang lain di lingkungan kerja.

4. Atasan

Cara atasan memberi perintah, memberikan umpan balik, dan memberikan dukungan kepada bawahannya juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Atasan yang memberikan dukungan, umpan balik yang jelas dan konstruktif, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

5. Promosi

Prospek promosi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Promosi dapat membawa kepercayaan, pengakuan, dan status yang lebih besar di tempat kerja.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki dua aspek, yaitu fisik dan psikologis. Aspek fisik meliputi kondisi dan kualitas tempat kerja, meliputi fasilitas yang tersedia, penerangan, kebisingan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja. Sedangkan aspek psikologis lingkungan kerja meliputi interaksi antar karyawan, pola komunikasi, dukungan sosial, dan budaya organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dan Hobin (2018:102), terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, antara lain:

- a) Gaji (*pay*), yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari pelaksanaan kerja. Faktor-faktor seperti kesesuaian dengan kebutuhan dan yang dirasakan adil dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terhadap gaji.
- b) Pekerjaan itu sendiri (*work in self*), yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Faktor-faktor seperti memiliki unsur yang memuaskan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- c) Kemampuan atasan (*supervision*), yaitu seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara atasan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui promosi. Karyawan yang merasa memiliki peluang promosi yang lebih besar akan lebih puas dengan pekerjaannya. Namun jika proses promosi kurang terbuka, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.
- e) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang di dalamnya terdapat peralatan, tata letak, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menjadi seorang karyawan, tentunya dibutuhkan lingkungan sekitar yang kondusif agar dapat mendukung kelancaran aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan, menciptakan suasana yang nyaman, dan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Dalam penelitian ini, variabel yang menjadi perhatian utama adalah lingkungan kerja non-fisik, karena faktor-faktor ini sangat terkait dengan kualitas hubungan antara rekan kerja, hubungan dengan atasan, kesejahteraan karyawan, serta aspek-aspek yang terkait dengan tempat kerja secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti dalam Putra et al. (2017), lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek yang berhubungan dengan interaksi sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan di tempat kerja. Sementara itu, menurut Agarwal dalam Dwipayana et al. (2021), organisasi dapat memperoleh peluang yang baik jika mampu menyediakan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif. Karyawan harus merasa memiliki tingkat privasi yang memadai serta dapat mengontrol kebisingan di sekitarnya. Ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi pekerjaannya, mereka cenderung tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Sebuah perusahaan yang mampu meningkatkan dan memperbaiki kondisi lingkungannya akan mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk pindah ke tempat kerja lain, dan ini pada akhirnya akan mengurangi tingkat keinginan untuk keluar (turnover intention) dari karyawan.

Menurut Alex Nitisemito (2012:171-173), lingkungan kerja non-fisik dapat diartikan sebagai kondisi di mana sebuah perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama antara semua tingkatan jabatan, mulai dari atasan hingga bawahan maupun karyawan yang memiliki status jabatan yang sama. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus dapat menciptakan suasana kekeluargaan yang positif, serta memfasilitasi komunikasi yang baik antar karyawan. Selain itu, pengendalian diri juga menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif. Dengan menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang positif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

Menurut Suryadi Perwiro Sentoso (2012:19-21), definisi lingkungan kerja non-fisik adalah suatu kondisi di mana perusahaan mampu membangun suatu iklim dan suasana kerja yang dapat membangkitkan rasa kekeluargaan di antara karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan untuk memperbaiki kinerja perusahaan dan meningkatkan produktivitas. Dalam lingkungan kerja non-fisik yang positif, karyawan akan merasa nyaman dan dihargai, sehingga mereka akan lebih bersemangat dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan kreatif, serta memberikan manfaat yang signifikan bagi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Menurut Suwanto (2011:24), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di dalam suatu organisasi tidak hanya terbatas pada faktor manusia saja, tetapi juga mencakup faktor-faktor fisik dan non-fisik. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan faktor non fisik meliputi hubungan kerja yang terjalin di dalam organisasi antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Faktor-faktor fisik dan non fisik tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, baik secara fisik maupun non fisik, maka karyawan mungkin akan merasa tidak nyaman, cemas, atau tidak termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang baik dapat tercipta, baik secara fisik maupun non fisik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, bersemangat, dan kinerja mereka juga akan meningkat.

Berdasarkan definisi yang diberikan, lingkungan kerja non fisik dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja jenis ini merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang tidak memiliki ciri fisik dan tidak dapat dilihat langsung dengan panca indera manusia. Meskipun tidak dapat dilihat, namun keberadaan lingkungan kerja psikis dapat dirasakan melalui perasaan. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik merupakan jenis lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Hal ini dapat dipahami bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak dapat dilihat atau diukur secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh

pekerja melalui interaksi dan hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan mereka.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat beberapa jenis lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik, seperti yang telah dijelaskan oleh Wursanto (2009:102). Salah satu jenis lingkungan kerja ini adalah

1. Perasaan aman bagi pegawai.

Perasaan aman pegawai ini merupakan rasa aman dari berbagai macam bahaya yang dapat membahayakan keadaan diri mereka. Bahaya tersebut dapat berasal dari dalam maupun luar lingkungan kerja, seperti kekerasan, intimidasi, permusuhan, perusakan, dan sebagainya. Ketika para pegawai merasa aman, mereka dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan atau gangguan ketakutan dan kecemasan. Wursanto (2009:269) menjelaskan bahwa perasaan aman bagi pegawai terdiri dari beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan:

- a. pegawai harus merasa aman dari bahaya yang mungkin timbul saat menjalankan pekerjaannya. Bahaya tersebut bisa berasal dari lingkungan kerja, seperti mesin yang berbahaya, bahan kimia beracun, atau kondisi kerja yang tidak aman.
- b. pegawai juga harus merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya. Karyawan yang merasa tidak aman dalam dirinya tidak akan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

- c. pegawai harus merasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang tidak aman dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan bahkan dapat mengganggu kesehatan mental mereka.

2. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap penting yang dimiliki oleh para pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, serta terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Ada dua jenis loyalitas, yaitu loyalitas vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal adalah bentuk loyalitas yang terjalin antara bawahan dan atasan, atau sebaliknya, di antara atasan dan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara, misalnya melalui pembinaan hubungan yang baik dan sehat antara atasan dan bawahan, memberikan perlakuan yang sama dan adil kepada seluruh pegawai, memberikan kesempatan dan penghargaan yang setara bagi seluruh pegawai, dan sebagainya. Sementara itu, loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas yang terjalin antara sesama rekan kerja dalam satu tingkat atau satu departemen yang sama. Loyalitas ini dapat terbentuk melalui kerja sama tim yang baik, saling membantu dan mendukung satu sama lain, serta menjalin hubungan interpersonal yang baik dan positif. Wursanto (2009:134) menjelaskan bahwa untuk menunjukkan loyalitas tersebut, terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Kegiatan kunjungan atau silaturahmi antara pimpinan dan pegawai di rumah masing-masing, atau sebaliknya, dapat direalisasikan dalam bentuk kegiatan

seperti arisan. Dengan cara ini, para pimpinan dan pegawai dapat lebih saling mengenal dan membangun hubungan interpersonal yang lebih baik. Selain itu, kunjungan ini juga dapat menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi memberikan perhatian yang lebih terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pegawai.

- b. Keterlibatan pimpinan dalam memberikan bantuan kepada pegawai untuk mengatasi berbagai kesulitan atau masalah yang dihadapi. Dengan cara ini, pimpinan dapat menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi benar-benar peduli dengan kebutuhan dan kesulitan pegawai. Hal ini juga dapat membantu memperkuat ikatan antara pimpinan dan pegawai.
- c. Memastikan kepentingan pegawai tetap terlindungi selama tetap berada dalam batas-batas hukum yang berlaku. Hal ini dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ketika pegawai merasa bahwa atau organisasi mereka benar-benar memperjuangkan kepentingan mereka, maka rasa loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut akan semakin kuat.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Ancaman dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Pimpinan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap bawahan akan berusaha melindungi mereka dari berbagai bentuk ancaman. Dengan cara ini, bawahan dapat merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

3. Kepuasan kerja

kepuasan pegawai merupakan hal yang penting dalam lingkungan kerja, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Perasaan puas tersebut meliputi beberapa hal, seperti kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan sosial dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Kepuasan karena kebutuhan terpenuhi dapat berupa kepuasan atas gaji yang diterima, fasilitas kerja yang mencukupi, serta peluang untuk mengembangkan diri. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, pegawai akan merasa lebih nyaman dan senang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kepuasan sosial juga merupakan hal yang penting, karena manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain. Kepuasan sosial dapat berupa hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun hubungan yang baik dengan atasan. Selain itu, kebutuhan yang bersifat psikologis juga sangat penting dalam membentuk kepuasan pegawai. Kebutuhan ini dapat berupa pengakuan atas prestasi kerja, rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas, dan adanya rasa keadilan dalam pengambilan keputusan. Ketika kebutuhan psikologis terpenuhi, individu akan merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam tugas melaksanakan dan tanggung jawab mereka.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik sangat penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Menurut Wursanto yang dijelaskan dalam buku Manajemen Kepegawaian oleh Dharmawan (2011:47), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur lingkungan kerja non fisik :

1. Suasana kerja

Suasana kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Salah satu indikator lingkungan kerja non fisik adalah suasana kerja. Suasana kerja dapat diukur melalui dua aspek yaitu suasana kekeluargaan dan suasana kondusif.

- a. Suasana kekeluargaan adalah suasana di tempat kerja yang tercipta seperti dalam keluarga.
- b. Suasana kondusif merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung terciptanya produktivitas.

2. Perlakuan yang baik

Perlakuan yang baik dan adil antara sesama rekan kerja dan atasan dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

- a. Perlakuan yang baik dapat dilihat dari sikap saling menghormati dan menghargai, komunikasi yang terbuka dan jujur, serta toleransi dan empati terhadap sesama.
- b. perlakuan yang adil dapat dilihat dari penerapan prinsip-prinsip keadilan, seperti memberikan kesempatan yang sama untuk menemukan peluang kerja, penilaian yang objektif dan transparan, serta perlakuan yang sama terhadap setiap pegawai tanpa keberatan.

3. Rasa aman

Rasa aman yang dirasakan oleh para karyawan melalui jaminan keamanan fisik dan jaminan terpenuhinya biaya hidup menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

- a. Jaminan keamanan fisik mencakup perlindungan terhadap berbagai bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan, seperti kecelakaan kerja, kebakaran, dan bencana alam.
- b. Jaminan biaya hidup mencakup ketersediaan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti kebutuhan makanan, pakaian, transportasi, dan tempat tinggal.

4. Hubungan yang harmonis

Untuk menjalin hubungan yang harmonis dan bebas dari saling intrik di antara sesama rekan kerja, komunikasi yang efektif dan terbuka antara sesama karyawan dan dengan atasan sangat penting. Berikut adalah beberapa tips untuk membantu menjaga hubungan yang harmonis di tempat kerja:

a. Komunikasi sesama karyawan:

- Menghargai perbedaan: Penting untuk menghargai perbedaan pendapat dan gaya kerja yang berbeda di antara sesama karyawan. Ingat bahwa setiap individu memiliki kekuatan dan kelemahan yang berbeda dan pemahaman terbuka terhadap perbedaan tersebut dapat membantu memperkuat kolaborasi.
- Menghindari gosip: Hindari membiarkan diri Anda terlibat dalam gosip atau rumor yang tidak berdasar mengenai rekan kerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpercayaan dan memecah belah hubungan di antara sesama karyawan.

b. Komunikasi dengan atasan:

- Konsistensi dalam komunikasi: Jalinlah komunikasi yang teratur dan konsisten dengan atasan Anda. Berbicaralah dengan atasan Anda secara teratur dan sampaikan perkembangan terbaru dan kekhawatiran yang mungkin Anda hadapi di tempat kerja.
- Terbuka dalam memberikan umpan balik: Selalu memberikan umpan balik secara konstruktif dan terbuka pada atasan Anda. Hindari memberikan kritik yang tidak membangun atau berbicara di belakang punggung atasan Anda.

5. Kesempatan untuk maju

Memberikan kesempatan untuk maju merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang di tempat kerja, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat dan meningkatkan

6. Budaya perusahaan

Untuk mencapai tujuan, sebuah perusahaan harus memiliki keadaan atau kebiasaan yang diterapkan dalam sehari-hari untuk membantu operasional perusahaan berjalan dengan lancar.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Manajemen Sumber Daya Manusia" (2013:27), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam sebuah perusahaan. Berikut adalah faktor-faktor tersebut:

1. Perhatian dan pemimpin dukungan: Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan adalah perhatian dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Sebuah perusahaan harus memiliki pimpinan yang mampu memberikan arahan, pengarahan, serta perhatian yang tepat dan adil kepada karyawan. Pimpinan harus selalu menghargai setiap karyawan dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

2. Kerjasama antar kelompok: Dalam lingkungan kerja yang baik, kerjasama antar kelompok atau tim sangat penting. Sebuah perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang saling mendukung dan memperkuat kerjasama antar karyawan. Kerjasama yang baik antar kelompok membantu karyawan untuk berbagi informasi, ide, dan pengalaman, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif.
3. kelancaran komunikasi: Komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebuah perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang memperhatikan dan memastikan kelancaran komunikasi antar karyawan dan pimpinan. Komunikasi yang lancar dan efektif membantu mengurangi pengertian, meningkatkan koordinasi, serta membangun hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan pimpinan.

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala aspek yang terkait dengan interaksi dan hubungan kerja dengan atasan dan rekan-rekan sekerja. Agar terjalin hubungan kerja yang harmonis dan efektif dengan orang lain, beberapa hal penting perlu diperhatikan; tahu posisi diri, pengaturan waktu, menjaga keharmonisan, adanya kecocokan, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, pengendalian desakan dalam diri, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur diri sendiri, tidak mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersikap bijaksana. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai memiliki dampak positif

pada suasana kerja di perusahaan. Beberapa dampak positif yang dapat dilihat pada suasana kerja adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat konflik antar pegawai

Ketika hubungan kerja antar pegawai terjalin dengan baik, maka hal tersebut dapat mencegah timbulnya konflik antar pegawai. Karyawan akan bekerja dengan lebih baik karena mereka tidak terganggu oleh konflik yang tidak perlu.

2. Setiap pegawai bersemangat dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi pekerjaannya.

Ketika hubungan kerja antar pegawai baik, maka setiap pegawai akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Hal ini akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan kekeluargaan

Hubungan kerja yang baik antar pegawai memungkinkan setiap masalah yang diselesaikan dapat diselesaikan secara kekeluargaan. Pegawai akan saling membantu dan bekerja sama untuk menyelesaikan masalah tersebut.

4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman

Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang santai dan penuh keakraban. Karyawan tidak merasa tertekan atau cemas karena mereka tahu bahwa hubungan kerja dengan sesama pegawai baik dan harmonis.

5. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai

Ketika hubungan kerja antar pegawai baik, maka akan tercipta saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Suasana kerja yang mencerminkan hubungan kerja yang sukses antara bawahan dan atasan adalah sebagai berikut:

1. Penghormatan dan penghargaan yang sungguh-sungguh dari para pegawai terhadap kepemimpinan atasan mereka.
2. Atasan dianggap sebagai rekan kerja yang perlu didukung dalam segala kebijakan, bukan sebagai majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah yang dihadapi oleh bawahan, dengan upaya mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut.
4. Upaya dari atasan untuk memberikan contoh yang baik dalam pekerjaan sebagai tauladan bagi bawahan.
5. Motivasi yang tinggi dari para bawahan untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka raih.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah tanggung jawab, jumlah tugas, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketegangan dan stress pada individu yang mengalaminya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak (Suntoyo,2012).

Menurut Soleman (2011) Beban kerja adalah suatu ukuran dari jumlah tugas dan kewajiban yang harus ditangani oleh karyawan dalam suatu jabatan atau unit organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Besaran beban kerja dapat dihitung dengan mengalikan volume kerja yang harus dilakukan dengan norma waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya. Ketika perusahaan menetapkan target yang lebih tinggi dari biasanya, karyawan akan menghadapi tuntutan untuk meningkatkan produktivitas dan bekerja lebih keras. Ini dapat memaksa karyawan untuk bekerja lebih lama atau bahkan melakukan tugas-tugas di luar jam kerja mereka. Namun jika tanggung jawab yang diberikan terlalu besar dan melebihi kemampuan karyawan, hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Vanchapo (2020), beban kerja merujuk pada kemampuan fisik dan mental seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dalam hal

ini, beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dan sepadan dengan kemampuan fisik dan mental mereka. Dalam konteks ini, beban kerja dapat dianggap sebagai beberapa tindakan atau langkah kerja yang harus dilakukan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mahawati et al. (2021), beban kerja adalah kapasitas tugas yang diberikan kepada pegawai, baik secara jasmani maupun psikis, yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap tugas yang diberikan kepada pegawai merupakan sebuah beban yang harus dipikul, dan setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerja yang diberikan.

Beban kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja. Sebagaimana definisinya oleh Nabawi (2019), beban kerja dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang berkaitan dengan indikatornya dalam waktu tertentu. Pada dasarnya, beban kerja mencerminkan seberapa besar beban yang diberikan oleh pekerjaan terhadap karyawan. Namun, tidak semua beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi, maka dapat menimbulkan ketegangan antara tugas yang harus dilaksanakan dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan definisi beban kerja yang telah dimiliki sebelumnya, dapat diartikan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan. Tanggung jawab tersebut terkait dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

Adapun indikator dari beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) antara lain:

a) Kondisi pekerjaan

Pengertian kondisi pekerjaan berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan yang berada di divisi produksi akan terlibat dalam pengoperasian mesin-mesin produksi. Kemampuan dan pemahaman karyawan dalam menguasai mesin-mesin tersebut akan berpengaruh pada pencapaian target produksi yang telah ditetapkan.

b) Penggunaan waktu kerja

Melaksanakan waktu kerja sesuai dengan SOP yang ada dapat mengurangi beban kerja karyawan. Namun, dalam beberapa kasus, organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP sehingga waktu kerja yang ditetapkan untuk karyawan dapat menjadi sangat terbatas atau terlalu berlebihan. Sebagai contoh, sebuah perusahaan konveksi menetapkan target produksi sebanyak 40 potong pakaian per hari untuk karyawan, sedangkan kemampuan rata-rata karyawan hanya sekitar 20 potong per hari. Meskipun pada awalnya karyawan mungkin mampu menyelesaikan tugas ini, namun secara bertahap pekerjaan tersebut akan menjadi sangat melelahkan dan

memerlukan energi fisik dan psikis yang lebih besar dari pada tugas yang sesuai dengan kemampuan rata-rata karyawan.

c) Target yang harus dicapai

Penetapan target kerja oleh perusahaan akan mempengaruhi beban kerja yang dialami oleh karyawan secara langsung. Jika waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu sangat terbatas atau tidak seimbang dengan volume kerja yang diberikan, maka beban kerja yang diterima oleh karyawan akan semakin besar dan terasa lebih berat.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya turnover intention karyawan, yaitu keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja sehingga menyebabkan terjadinya turnover intention karyawan antara lain:

1. Ketidakseimbangan beban kerja: Jika beban kerja karyawan tidak seimbang dan terlalu banyak, hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan tingkat stres dan kebosanan.
2. Kurangnya dukungan dari manajemen: Jika manajemen tidak memberikan dukungan yang cukup, baik dalam hal sumber daya atau waktu yang cukup, karyawan mungkin merasa terbebani dan merasa tidak dihargai.

3. Kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir: Karyawan yang merasa bahwa beban kerja mereka terlalu tinggi dan tidak memiliki kesempatan untuk pengembangan karir, mungkin akan mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan atau lebih memuaskan.
4. Konflik peran: Jika karyawan diberi tugas atau tanggung jawab yang tidak sesuai dengan perannya atau memiliki tugas yang bertentangan, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan kerja.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Beban Kerja

1. Beban kerja berlebih secara kuantitatif

Beban kerja berlebih secara kuantitatif dapat menyebabkan beberapa dampak negatif pada karyawan. Pertama, tekanan waktu yang terus-menerus dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja kerja yang buruk. Selain itu, tugas yang terlalu banyak dapat mengakibatkan pembagian waktu yang tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan konflik dan stres di luar tempat kerja. Beban kerja berlebih juga dapat menyebabkan kesalahan dan kurangnya kualitas kerja. Karyawan yang terlalu banyak bekerja dalam waktu yang terbatas mungkin merasa terburu-buru dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Beban kerja kuantitatif terlalu sedikit

Penggunaan mesin di dunia kerja memang memberikan banyak keuntungan, seperti meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Mesin dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat dan efisien dibandingkan dengan cara manual yang dilakukan oleh pekerja. Namun, penggunaan mesin juga dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja, terutama jika pekerjaan yang dilakukan terlalu sederhana dan monoton.

3. Beban kerja berlebih kualitatif

Kemajuan teknologi telah membawa banyak perubahan dalam dunia kerja. Pekerjaan yang dulunya memerlukan penggunaan tangan sekarang telah berkurang karena mesin dan teknologi telah mengambil alih sebagian besar tugas fisik. Hal ini telah memicu pergeseran titik berat pekerjaan ke pekerjaan otak, di mana individu harus menggunakan kemampuan intelektual dan teknis yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas mereka. Namun, pekerjaan yang lebih majemuk dan kompleks dapat mengakibatkan beban kerja kualitatif yang berlebihan bagi individu. Pekerjaan yang memerlukan keterampilan teknis yang tinggi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang kompleks dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan mental.

4. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif berlebih

Proses pengambilan keputusan adalah bagian penting dalam dunia kerja. Keputusan yang tepat akan membawa manfaat bagi perusahaan, sedangkan keputusan yang salah dapat membawa dampak negatif yang cukup besar. Namun, proses pengambilan keputusan tidak selalu mudah dilakukan karena terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik faktor kuantitatif maupun kualitatif.

2.1.4 Turnover Intention

2.1.4.1 Pengertian Turnover Intention

Intensi merujuk pada niat atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam konteks organisasi, keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dikenal sebagai . Terdapat beberapa faktor yang berpotensi mempengaruhi munculnya niat untuk berpindah pekerjaan (turnover intention) yang mencakup faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja dan faktor institusional seperti lingkungan kerja, tingkat upah, tingkat keterampilan, dan kualitas supervisi. Selain itu, karakteristik pribadi dari karyawan seperti tingkat intelegensi, sikap, pengalaman masa lalu, jenis kelamin, minat, usia, dan lamanya masa kerja juga dapat berperan dalam memengaruhi kecenderungan karyawan untuk memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Turnover intention adalah kecenderungan atau intensitas keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan baru di tempat lain. Menurut Mobley (2011:150), faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover intention adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan ada banyak alasan

lain yang dapat memicu keinginan tersebut. Sementara menurut Dharma (2013:1), *intention* dapat diukur dengan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu tiga bulan, enam bulan, satu tahun, atau dua tahun yang akan datang.

Menurut Yucel (2012:2), dapat diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap karyawan yang mempengaruhi niat untuk keluar dari perusahaan dan tindakan nyata karyawan untuk benar-benar keluar dari perusahaan. Sementara menurut Issa (2013:526), didefinisikan sebagai niat untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Hal ini dapat mempengaruhi status perusahaan dan produktivitas karyawan. Tingginya tingkat *intention* dapat menyebabkan kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berharga bagi perusahaan, serta mempengaruhi semangat dan motivasi karyawan yang tinggal di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk keluar dari organisasi atau mencari peluang di luar organisasi tersebut. Keinginan ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal, seperti kondisi kerja yang kurang memuaskan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, keinginan untuk mencari gaji atau manfaat yang lebih baik, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Turnover Intention

Secara umum, karyawan yang mengalami *turnover* dari perusahaan dapat disebabkan oleh dua hal, yaitu diberhentikan atau keluar secara sukarela.

1. Diberhentikan

karyawan dapat mengalami *turnover* karena diberhentikan oleh perusahaan akibat dari berbagai alasan, seperti penurunan permintaan pasar, restrukturisasi organisasi, ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi target atau standar yang telah ditetapkan, atau pelanggaran etika dan aturan perusahaan. Dalam situasi seperti ini, karyawan yang diberhentikan biasanya kehilangan pekerjaannya secara tiba-tiba dan terkadang tanpa persiapan yang memadai, sehingga dapat menimbulkan dampak negatif pada kondisi finansial, sosial, dan psikologis karyawan.

2. Keluar secara sukarela

karyawan dapat keluar secara sukarela dari perusahaan karena berbagai alasan seperti keinginan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, ketidakcocokan dengan budaya organisasi, atau kurangnya kesempatan pengembangan karir. Dalam situasi seperti ini, karyawan dapat memberikan pemberitahuan kepada perusahaan dan meninggalkan pekerjaannya setelah periode pemberitahuan yang telah ditetapkan. Meskipun pada dasarnya hal ini merupakan hak karyawan untuk mencari kesempatan yang lebih baik, tetapi jika terlalu banyak

karyawan yang keluar secara sukarela, maka dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), dapat dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, diantaranya:

1. Perputaran secara tidak sukarela

perputaran karyawan dapat terjadi karena berbagai alasan, salah satunya adalah karena pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Hal ini bisa terjadi karena adanya ketidakcocokan atau ketidakseimbangan antara harapan dan nilai-nilai antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan. Selain itu, perputaran karyawan juga bisa disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang sedang dialami oleh perusahaan. Selain itu, kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan juga bisa menjadi faktor penyebab perputaran karyawan. Misalnya, karyawan yang tidak memenuhi target kinerja yang ditetapkan atau melakukan pelanggaran etika kerja yang berlaku di perusahaan dapat menjadi alasan untuk melakukan perputaran karyawan.

2. Perputaran secara sukarela

Situasi ini terjadi ketika seorang karyawan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan, baik karena alasan pribadi maupun profesional lainnya. Alasan-alasan tersebut bisa beragam, seperti mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih baik di tempat lain, mencari peluang karir yang lebih menjanjikan, pertimbangan

geografis, atau karena alasan pribadi dan keluarga. Setiap karyawan memiliki pendekatan yang berbeda dalam menghadapi peristiwa perpindahan pekerjaan tersebut.

Perusahaan perlu mempertimbangkan keadaan yang dialami oleh karyawan dan memberlakukan kebijakan yang sesuai. Jika memungkinkan, perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan tersebut, namun jika karyawan sudah tidak memungkinkan untuk tetap bekerja, perusahaan perlu mengambil keputusan yang bijaksana dalam menghadapi situasi turnover tersebut.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan perpindahan atau dari suatu perusahaan. Menurut Mobley (2011:121), meliputi;

1. Tingkat pergantian karyawan yang relatif rendah dapat berkaitan dengan besar kecilnya organisasi, karena organisasi yang lebih besar memiliki kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, menerapkan seleksi personalia yang canggih, memiliki proses manajemen sumber daya manusia yang lebih matang, serta sistem imbalan yang lebih kompetitif. Selain itu, organisasi besar juga seringkali melakukan penelitian yang difokuskan pada strategi pengelolaan pergantian karyawan.
2. Besar kecilnya unit kerja dapat memiliki hubungan dengan pergantian karyawan melalui faktor-faktor lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Terdapat indikasi bahwa unit kerja yang lebih

kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, cenderung memiliki tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

3. Para peneliti telah menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat gaji dan tingkat pergantian karyawan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi variasi pergantian sukarela antar industri adalah tingkat penghasilan relatif. Pergantian karyawan cenderung terjadi pada tingkat yang lebih tinggi di industri yang memberikan gaji rendah.
4. Pentingnya bobot pekerja telah menjadi perhatian utama dalam mempertimbangkan variabel individual, karena dugaan bahwa tanggapan dan sikap terhadap pekerjaan sangat dipengaruhi oleh perbedaan individu. Dalam konteks ini, perhatian difokuskan pada hubungan antara pergantian karyawan dan karakteristik pekerjaan tertentu, seperti rutinitas atau pengulangan tugas, serta tingkat otonomi atau tanggung jawab dalam pekerjaan.
5. Penelitian tentang gaya penyeliaan menunjukkan bahwa kelompok kerja yang memiliki tingkat pergantian karyawan tertinggi adalah yang memiliki supervisor yang bersikap acuh tak acuh, terlepas dari tingkat strukturalnya. Selain itu, ditemukan bahwa kurangnya perhatian dari penyeliaan merupakan alasan kedua yang paling sering disebut sebagai penyebab utama pengunduran diri karyawan.

Faktor-faktor individual, meliputi :

1. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kondisi di mana persepsi dan penilaian individu tidak sesuai dengan apa yang mereka alami dalam situasi pekerjaan.
2. Hubungan antara tingkat pembayaran dan tingkat pergantian karyawan merupakan prinsip yang cukup diakui untuk menyatakan bahwa pembayaran menjadi faktor utama yang secara hipotetis mempengaruhi tingkat pergantian karyawan dalam setiap analisis organisasi.
3. Kurangnya kesempatan untuk mendapatkan promosi dianggap sebagai alasan utama bagi pengunduran diri karyawan. Mengetahui aspirasi karier dan kesempatan promosi individu akan menjadi harapan-harapan terhadap karier yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan berinteraksi dengan keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan.
4. Bobot pekerjaan merupakan salah satu faktor yang memiliki korelasi kuat dengan tingkat kepuasan dan berpengaruh terhadap tingkat pergantian karyawan.
5. Harapan untuk menemukan pekerjaan baru memiliki dukungan empiris yang kuat, menunjukkan bahwa variabel ini signifikan dan layak mendapatkan perhatian dalam analisis pergantian karyawan pada tingkat individu
6. Tekanan jiwa adalah keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, hambatan, atau keinginan untuk mencapai apa yang diinginkannya dan

melakukan hal-hal yang disenanginya. Penyelesaiannya tidak dapat diprediksi, namun berpotensi menghasilkan dampak penting

7. Keikatan terhadap organisasi mengacu pada tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi.
8. Hubungan di antara rekan kerja, hubungan kerja, dan tingkat kepuasan bekerja tidaklah sederhana. Hubungan kerja melibatkan berbagai dimensi yang mencerminkan kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individu, serta interaksi antara individu dan lingkungan kerja.
9. Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
10. Penyeliaan dapat memiliki keterkaitan dengan pergantian karyawan, khususnya dalam hal penerimaan karyawan baru untuk mengelola interaksi antara atasan dan bawahan..
11. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial. Aspek fisik mencakup faktor seperti suhu, cuaca, struktur bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sementara itu, aspek sosial meliputi budaya kerja, hubungan dengan rekan kerja, tingkat kompensasi, beban kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Lingkungan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat pergantian karyawan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Turnover Intention

Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur seperti yang dijelaskan oleh Mobley (2011:150) yaitu sebagai berikut :

1. Niat untuk berhenti bekerja

Ketidakpuasan kerja adalah salah satu faktor yang sering memicu individu untuk mempertimbangkan apakah akan tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini atau mencari pekerjaan baru. Namun, sebelum memutuskan untuk keluar dari pekerjaan, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan.

2. Niat untuk keluar dari pekerjaan

Ketika seorang karyawan mulai merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan sering memikirkan untuk keluar, salah satu opsi yang mungkin dipertimbangkan adalah mencari pekerjaan di organisasi lain.

3. Niat untuk mencari pekerjaan lain

Ketika seorang karyawan telah memutuskan untuk mencari pekerjaan baru dan berhasil mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, maka mereka akan merencanakan untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Keputusan ini akan diambil setelah mempertimbangkan berbagai faktor, seperti gaji, manfaat, lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Indikator-indikator di atas dapat dijadikan referensi untuk meramalkan niat pergantian karyawan dan membantu perusahaan mengambil langkah-langkah untuk mencegah munculnya indikator tersebut, sehingga dapat mempertahankan karyawan dalam perusahaan..

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Irwan Yantu, Agus Hakri Bokingo, Moh. Rizal D. Pade (2023) (Sinta 4)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Tenaga Kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo	Metode Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Adrias, Suhardi (2021) (Google Scholar)	Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT Martindo Fine Foods	Metode Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan begitupula Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, Sholichul Hadi A.B.(2020)	<i>Turnover Intention</i> PT. Efrata Retailindo ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Metode Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> , sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh

	(Sinta 4)			negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> .
4	Arif Partono Prasetio, Resya Mawaranti, dan Erni Martini. (2018) (Sinta 2)	Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor	Metode eksplanatori dan analisis mediasi	Stres karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi stres secara signifikan positif mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri. Selanjutnya, tidak ditemukan pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan.
5	Desak Putu Rijasawitri, I Wayan Suana (2020) (Google Scholar)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Kwalita Bali	Metode Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> , Stress kerja berpengaruh positif terhadap , dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Rutinaias Haholongan (2018) (Sinta 2)	Stress Kerja, Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Perusahaan	Metode Regresi Linier Berganda	variabel Stress Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Work Environment berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>
7	Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun (2020)	Pengaruh <i>Job insecurity</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Milenial.	Analisis regresi	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap , beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap , kepuasan kerja tidak

	(Google Scholar)			berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
--	------------------	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut ardiyanti (2019:12) Kepuasan kerja adalah penilaian subjektif yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi saat bekerja. Apabila suatu perusahaan tidak memberi rasa puas karyawan mungkin akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dapat merugikan perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Tisa Ayu Septiani, Dian Marlina Verawati, Ivo Novitaningtyas (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.2 Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention

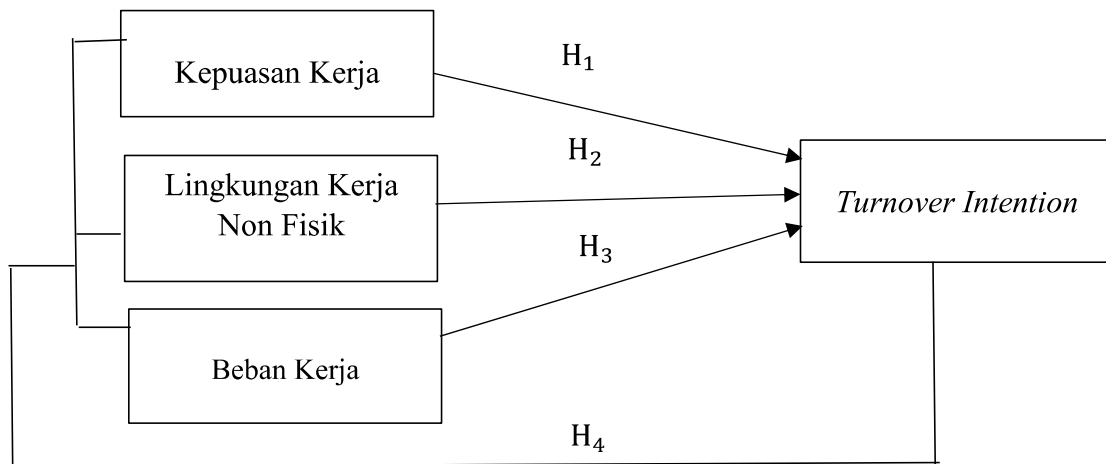
Lingkungan kerja non fisik (seperti budaya organisasi, dukungan sosial, dan keadilan organisasi) memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka dan merasa terikat dengan perusahaan, maka mereka mungkin cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan dan memiliki niat yang rendah untuk berpindah ke perusahaan lain. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi

harapan karyawan atau terdapat ketidakadilan dalam organisasi, maka karyawan mungkin memiliki niat yang tinggi untuk berpindah ke perusahaan lain. Pernyataan ini didukung oleh (Desak Putu Rijasawitri & I Wayan Suana, 2020) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dimana semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin rendah.

2.3.3 Keterkaitan Antara Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Beban kerja merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan kelelahan, yang dapat mengarah pada kepuasan kerja yang rendah dan meningkatkan niat untuk berpindah ke perusahaan lain atau *turnover intention*. Di sisi lain, jika beban kerja dikelola dengan baik dan karyawan dapat mengatasi tuntutan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa terlibat dengan perusahaan dan memiliki niat yang rendah untuk berpindah ke perusahaan lain. Pernyataan ini didukung oleh Ocha Medika Aditya, Basthoumi Muslih, dan Restin Meilina (2021) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan teori pendukung diatas maka kerangka pemikiran adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : (Peneliti, 2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sanwa Engineering Batam.

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sanwa Engineering Batam.

H3: Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sanwa Engineering Batam.

H4: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis studi dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting untuk dipahami. Hal ini karena jenis studi akan menentukan aktivitas fungsional peneliti dalam suatu penelitian. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Prof. Dr. S. Nasution (2016), jenis penelitian merupakan sebuah proses atau metode yang digunakan dalam sebuah proyek penelitian. Jenis penelitian tersebut juga memandu persiapan sumber daya atau strategi untuk pengembangan rencana penelitian. Surjaweni (2015:71) menjelaskan bahwa dalam melakukan studi, peneliti perlu mempertimbangkan jenis studi yang sesuai dengan target dan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Metode penelitian yang dipakai ialah metode kuantitatif dimana berdasarkan filsafat positivism guna mengkaji populasi dan sampel. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur besarnya suatu variabel atau fenomena dengan menggunakan angka dan statistik. Metodenya adalah dengan pengumpulan data yang lebih objektif dan terukur, seperti kuesioner dan pengamatan.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian yang sedang dijalankan ialah penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan disebut juga sebagai penelitian yang memberikan

penambahan variabel, indikator, objek penelitian, atau alat analisis dengan penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2016).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Sanwa Engineering Batam yang beralamat di Jl Beringin Lot 215 Blok A/B, Batamindo Industrial Park.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung selama kurang lebih 6 bulan, dimulai dari bulan Maret hingga Agustus 2023, hingga penyusunan skripsi selesai.

Berikut skema perencanaan periode penelitian:

Tabel 3.1 Bulan Maret - Agustus 2023

Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Identifikasi Masalah						
Studi Pustaka						
Metodologi Penelitian						
Pengambilan Data						
Pengolahan Data						
Penyusunan Laporan						
Kesimpulan						

Sumber : Data Penelitian 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Iswanto (2021), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan objek studi dan untuk mengambil kesimpulan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iswanto, populasi penelitiannya adalah karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang berjumlah 570 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Populasi dalam penelitian ini merujuk kepada seluruh karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang berjumlah 570 orang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin (Rauan & Tewel, 2019) dengan mempertimbangkan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{570}{1+570(5\%)^2}$$

$$n = \frac{570}{1+570(0,0025)}$$

$$n = \frac{570}{1+1,425}$$

$$n = \frac{570}{2,425}$$

$$n = 235$$

Diketahui :

n = jumlah sampel

$N =$ jumlah populasi

$e = 5\%$

maka diperoleh dari hasil perhitungan sebanyak 235 karyawan.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik *Sampling* adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel. Untuk memperoleh sampel yang akan diteliti terdapat berbagai teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Simple Random Sampling*, yang mana mengambil sampel secara acak atau tidak teratur tanpa adanya kriteria khusus.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data statistik akan dipakai sebagai sumber informasi untuk proses penghitungan, yang akan digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat kesulitan dalam studi tersebut. Data primer diperoleh langsung dari populasi yang terlibat, yakni para pegawai di PT Sanwa Engineering Batam. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari populasi yang sama.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian, di antaranya adalah wawancara, angket, pengamatan, dan kombinasi dari

ketiganya. Ini berdasarkan pada sumber Sugiyono (2013: 137). Beberapa teknik digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara, yakni teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan terkait topik penelitian kepada responden.
2. Kuesioner, di mana peserta hanya diminta untuk menjawab daftar pertanyaan tanpa perlu mengumpulkan informasi.
3. Pengamatan, yaitu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mempelajari objek atau orang yang menjadi fokus penelitian, serta memperhatikan karakteristiknya dan mengatur situasi tanpa mengganggu objek tersebut.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel fungsional bertujuan untuk memahami pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel yang sedang dicari. Terdapat dua jenis variabel yang dapat dibedakan, yaitu:

3.7.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

1. Kepuasan Kerja (X1)

Smith dan Hobin (2018:102), menyebutkan indikator dalam kepuasan kerja yaitu;

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Kemampuan atasan
- d. Promosi

e. Lingkungan kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Wursanto (2011:47), menyebutkan indikator Lingkungan kerja non fisik ialah:

- a. Suasana kerja
- b. Perlakuan yang baik
- c. Rasa aman
- d. Hubungan yang harmonis
- e. Kesempatan untuk maju
- f. Budaya perusahaan

3. Beban Kerja (X3)

Koesomowidjojo (2017), menyebutkan indikator beban kerja yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai

3.7.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

1. Turnover Intention (Y)

Mobley (2011:150), menyebutkan indikator *Turnover Intention* yaitu:

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti
- b. Keinginan untuk meninggalkan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai pandangan subjektif seorang karyawan terhadap perasaannya terhadap pekerjaan, yang dapat berupa perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Kemampuan atasan d. Promosi e. Lingkungan kerja 	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	lingkungan kerja non-fisik dapat diartikan sebagai kondisi di mana sebuah perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama antara semua tingkatan jabatan, mulai dari atasan hingga bawahan maupun karyawan yang memiliki status jabatan yang sama.	<ul style="list-style-type: none"> a. Suasana kerja b. Perlakuan yang baik c. Rasa aman d. Hubungan yang harmonis e. Kesempatan untuk maju f. Budaya perusahaan 	Likert
Beban Kerja (X3)	Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai 	Likert
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Turnover intention adalah kecenderungan atau intensitas keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan baru di tempat lain.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pikiran-pikiran untuk berhenti b. Keinginan untuk meninggalkan c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 	Likert

Sumber : Data Sekunder, 2023

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25. Penggunaan program ini bermanfaat untuk mencari hubungan antara variabel dependen dan independen sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penafsiran data berdasarkan variabel yang diuji dalam studi ini disebut analisis statistik, seperti yang dikemukakan oleh Alfianika (2018). Dalam hal ini, informasi statistik dapat dimanfaatkan oleh peneliti untuk menggambarkan karakteristik dari waktu yang biasa terjadi pada penelitian tersebut.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Variabel yang dapat dipelajari dan digunakan sebagai konfirmasi asumsi adalah aspek terpenting dalam studi data. Setelah memperoleh data, langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah menguji tingkat validitas dari data tersebut. Efektivitas suatu perangkat dapat ditentukan dengan membandingkan hasil pertanyaan atau diskusi tertentu dengan hasil keseluruhan. Skor keseluruhan dapat diperoleh dengan menjumlahkan semua skor yang diperoleh dari pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Sebuah alat ukur dianggap berguna jika evaluasi setiap item pertanyaan terkait erat dengan hasil keseluruhan pada tingkat alpha tertentu. Namun, jika tidak ada keterkaitan yang signifikan, maka instrumen tersebut

harus dinonaktifkan dan tidak boleh digunakan untuk mengumpulkan atau menghitung data. Untuk menghitung tingkat validitas data, digunakan formula tertentu.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber : (Wibowo, 2012:36)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

N = Jumlah sampel (responden)

Cara membaca hasil perhitungan adalah sebagai berikut: Jika nilai r_{tabel} lebih besar daripada r_{hitung} , maka data yang digunakan tidak valid. Namun, jika nilai r_{tabel} lebih kecil daripada r_{hitung} , maka data yang digunakan valid dan dapat diproses pada tahap selanjutnya.

3.8.2.2 Reliabilitas

Perhitungan yang dapat diandalkan dapat dicapai dengan menggunakan pertanyaan atau frasa yang telah dikonfirmasi. Salah satu metode untuk melakukan penilaian kembali adalah dengan menggunakan pertanyaan yang sama atau pertanyaan yang konsisten kepada karyawan pada waktu yang berbeda. Namun, harapan ini dapat menimbulkan kebingungan karena meskipun pengukuran akurat, belum tentu setiap

individu akan memperoleh hasil yang benar (Prof. Dr. S. Nasution, 2016). Reliabilitas sendiri mengacu pada kemampuan alat pengukur untuk memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan oleh orang yang sama pada waktu yang berbeda (Prananda, Lucitasari, & Abdul Khannan, 2019).

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dan koefisien r^2 memiliki kemiripan. Sama halnya dengan R dan r , meskipun keduanya berbeda dalam fungsinya. R^2 memberikan penjelasan tentang seberapa besar variasi dalam variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Sedangkan r^2 mengukur kualitas kesesuaian dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase dari variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh hanya 1 variabel bebas (X) yang digunakan.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengecek apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil pengujian dapat diamati melalui beberapa indikator, seperti bentuk histogram Regression Residual, analisis hasil Chi Square, dan Kolmogorov-Smirnov. Pengujian normalitas data dapat dilakukan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji ini akan menyimpulkan apakah kurva dari nilai residual terstandarisasi dapat dikatakan normal berdasarkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z , Z

tabel, atau nilai Probability Sig (2-tailed) > α ; sig. 0,05. Menurut Wibowo (2012: 61), jika nilai residual terdistribusi normal, maka akan membentuk kurva lonceng (bell-shaped curve).

3.8.4.2 Uji Multikolinearitas

Apabila terbentuk model regresi yang positif atau memuaskan, maka seharusnya tidak akan terjadi adanya bentuk-bentuk yang saling menumpuk antara variabel independen yang digunakan dalam analisis tersebut (Alfianika, 2018). Dalam hal ini, terdapat sebuah pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas antara variabel independen, yaitu dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi. VIF merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari multicollinearity dalam model regresi. Jika nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10, maka dapat dianggap bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Sementara itu, toleransi digunakan untuk mengukur kebalikan dari VIF, yaitu seberapa besar variabilitas dalam variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model regresi. Apabila nilai toleransi di atas 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, penggunaan kedua pengukuran tersebut dapat membantu dalam menentukan keberadaan atau ketiadaan masalah multikolinieritas dalam model regresi.

3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengukuran heterogenitas ialah untuk mengetahui perbedaan dari nilai yang diamati dan nilai taksiran sama untuk semua taksiran Y . Dalam melakukan diagnosis heterogenitas, digunakan teknik Glejser dengan cara membangun model regresi antara nilai tetap residual dan variabel independen. Dalam hal ini, pengujian dilakukan secara berpasangan dengan menggunakan reseptor yang sama dan independen (Alfianika, 2018). Apabila setiap variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai tetap residual, dengan level signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data yang sedang diolah. Dengan demikian, penggunaan teknik Glejser dapat membantu dalam menentukan adanya atau tidak adanya heterogenitas pada data yang dianalisis.

3.8.5 Uji Pengaruh

3.8.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam mengembangkan urutan sederhana untuk meningkatkan jumlah karakter independen dari 1 menjadi 2 atau menggunakan skala penanggalan lainnya, ada banyak aspek yang perlu dipertimbangkan. Jika terdapat dua atau lebih variabel independen yang dapat digunakan untuk memperkirakan atau mengurangi biaya, para peneliti harus menggunakan berbagai metode untuk menentukan apakah mereka bersedia untuk mengambil posisi partisipan yang berbeda dalam ilmu pengetahuan, seperti spesies yang berbeda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber :(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Variabel dependen

A = Angka konstanta

$b_{1,2,3}$ = Angka koefisien regresi

X1 = Variabel independen satu

X2 = Variabel independen dua

X3 = Variabel independen tiga

3.9 Uji Hipotesis

Melalui pengujian ini, kita bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis sementara yang telah diajukan dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Dengan melakukan pengujian ini, kita dapat mengambil kesimpulan apakah hipotesis yang telah diajukan dapat diterima atau tidak, dan dengan demikian memberikan kontribusi pada pemahaman dan pengembangan pengetahuan dalam bidang yang diteliti.

3.9.1 Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi hasil hipotesis antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menguji secara parsial atau secara individual.

Rumusnya adalah

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.3 Uji t

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai *t*hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan *t*tabel

r = Korelasi parsial yang ditemukan

Jika nilai hasil perhitungan (*t*hitung) lebih besar daripada nilai *t*tabel, maka hipotesis alternatif (*H*_a) diterima dan hipotesis nol (*H*_o) ditolak, begitu juga sebaliknya.

3.9.2 Uji F

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan hasil dari hipotesis antara variabel bebas dan variabel terikat yang diuji secara bersama-sama atau simultan.

Rumus perhitungannya ialah berikut ini :

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

Rumus 3.4 Uji F

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Catatan :

*F*_h = Hasil *F*hitung

n = Total sampel

k = Total variabel bebas

*R*² = Koefisien determinasi