



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karwayan pada KSP Semarak Dana Mojokerto

Siti Aisyah*, Nersiwad, Agoes Hadi Poernomo

Universitas Islam Majapahit, Indonesia, Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia 61364

* Penulis Korespondensi: sitiiaisyia265@gmail.com

Abstract. High turnover intention among employees presents a serious challenge to the sustainability of an organization. Excessive workload and an unfavorable work environment can trigger employees' desire to switch jobs. This study aims to analyze the impact of workload and work environment on turnover intention among employees at KSP Semarak Dana Mojokerto. The objective of this study is to determine how workload and work environment influence turnover intention at the Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto. The research uses a quantitative approach with a survey method. Data was collected through questionnaires distributed to all 36 active employees of KSP Semarak Dana Mojokerto. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that workload has a positive and significant effect on turnover intention. Similarly, the work environment also has a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, workload and work environment significantly influence employee turnover intention. These findings suggest that excessive workload, such as demands for customer recruitment targets, delinquency-free collections, timely deposits, and threats of sanctions for unmet targets, can lead to chronic stress, emotional exhaustion, and decreased job satisfaction, ultimately driving the intention to leave the job. Therefore, management needs to manage workloads with a work-life balance approach, fair task distribution, target adjustments based on regional conditions, adequate facilities, and performance evaluations that focus on work quality rather than just quantity. By implementing these strategies, turnover intention can be reduced, and employees can work more optimally and with higher satisfaction.

Keywords: Workload; Work Environment; Turnover Intention; KSP Semarak Dana; Employee Satisfaction.

Abstrak. Tingginya tingkat turnover intention pada karyawan menjadi tantangan serius bagi keberlangsungan organisasi. Beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto yang berjumlah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan, seperti tuntutan target rekrutmen nasabah, penagihan tanpa tunggakan, penyetoran dana tepat waktu, serta ancaman sanksi jika target tidak tercapai, dapat memicu stres kronis, kelelahan emosional, dan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini mendorong niat untuk pindah kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola beban kerja dengan prinsip work-life balance, pembagian tugas yang adil, penyesuaian target sesuai dengan kondisi wilayah, serta dukungan fasilitas yang memadai. Selain itu, evaluasi kinerja yang lebih mempertimbangkan kualitas kerja daripada hanya kuantitas juga perlu diterapkan. Dengan cara ini, diharapkan turnover intention dapat dikurangi dan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan puas.

Kata kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Turnover Intention; KSP Semarak Dana; Kepuasan Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana merupakan lembaga keuangan berbasis koperasi yang menyediakan layanan simpanan dan pembiayaan bagi anggotanya. Saat ini, KSP Semarak Dana memiliki 15 kantor cabang yang tersebar di wilayah Jawa Timur, meliputi

Blitar, Lumajang, Surabaya, Mojokerto, Batu, Tuban, Lamongan, Jombang, Trenggalek, Probolinggo, Ngawi, Caruban, Magetan, Nganjuk, dan Malang Kepanjen. Di kantor cabang Mojokerto, KSP Semarak Dana mempekerjakan 36 karyawan yang terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu staf kantor dan staf lapangan. Staf kantor yang berjumlah 10 orang terdiri atas manajer, kepala bagian, staf pembukuan, *teller*, staf administrasi, satpam, dan *office boy*. Sementara itu, staf lapangan yang berjumlah 26 orang terdiri atas kepala unit dan staf pemasaran (*marketing*) yang bertugas menjangkau dan melayani anggota secara langsung di luar kantor.

Di KSP Semarak Dana Mojokerto, khususnya pada bagian staf marketing. Karyawan di posisi ini sering kali mengundurkan diri secara tiba-tiba. Berdasarkan hasil observasi, kondisi ini dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Staf marketing dihadapkan pada sistem kerja berbasis target yang ketat. Setiap bulan mereka diwajibkan mencari nasabah baru minimal 10 orang, memastikan tidak ada tunggakan pembayaran dari nasabah yang ditangani, serta menyerahkan setoran secara tepat waktu. Apabila target tidak tercapai, maka karyawan tidak akan menerima bonus dan reward, bahkan berisiko mendapatkan surat peringatan hingga pemutusan hubungan kerja. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala setiap tiga bulan, yang menambah tekanan psikologis bagi karyawan. Tekanan semacam ini berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan kepuasan kerja.

Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja fisik juga belum mendukung kenyamanan dan produktivitas. Berdasarkan observasi lapangan, ditemukan bahwa ruangan kantor memiliki banyak kekurangan, seperti dinding yang berjamur akibat kelembapan, ruang kerja yang sempit, dan suhu ruangan yang panas karena tidak adanya sistem pendingin yang memadai. Situasi ini tidak hanya mengganggu kenyamanan bekerja, tetapi juga berisiko terhadap kesehatan karyawan.

Tidak hanya itu, tantangan juga muncul dari lingkungan kerja sosial. Staf marketing yang bekerja di lapangan kerap menghadapi perlakuan tidak sopan dari nasabah saat proses penagihan, seperti ucapan kasar, penolakan agresif, hingga sikap merendahkan. Interaksi negatif semacam ini dapat menimbulkan tekanan emosional, rasa tidak aman, dan kelelahan mental yang berkelanjutan. Minimnya dukungan dari atasan atau rekan kerja juga memperburuk kondisi tersebut. Apabila beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung ini tidak segera diatasi, maka kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri akan semakin meningkat. Hal ini berdampak pada terganggunya pencapaian target koperasi, terutama karena peran marketing sangat menentukan dalam menghasilkan laba perusahaan. Bahkan, dalam beberapa waktu terakhir, menurunnya kinerja berdampak pada pengurangan

jumlah karyawan di kantor cabang, yang pada akhirnya menambah beban bagi karyawan yang bertahan. Di KSP Semarak Dana Mojokerto, sangat penting untuk memahami sejauh mana niat karyawan untuk pindah kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Penelitian oleh (Kamis et al., 2021) menggunakan metode explanatory dengan uji regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian pada perusahaan ritel di Ternate menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun, penelitian ini belum pernah difokuskan pada koperasi simpan pinjam sebagai jenis organisasi yang berbeda. Penelitian lain oleh (Dana & Sutapa, 2023) menggunakan metode kuantitatif dengan serangkaian uji statistik yang sama, menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan distribusi berskala nasional PT. Pinus Merah Abadi. Hasil tersebut belum mencerminkan kondisi lembaga keuangan seperti koperasi simpan pinjam. Selanjutnya, penelitian oleh (Taufik et al., 2021) juga menggunakan metode kuantitatif dengan teknik uji serupa, menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Meskipun demikian, penelitian tersebut mengkaji terlalu banyak variabel sekaligus sehingga belum memberikan gambaran mendalam hal akibat bobot kegiatan serta area kegiatan dengan cara khusus, paling utama pada kondisi badan koperasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, Penulis memilih topik penelitian, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada KSP Semarak Dana Mojokerto”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Seorang individu berisiko mengalami masalah kesehatan dan penyakit terkait pekerjaan jika beban kerjanya berlebihan atau tidak proporsional dengan kemampuan fisiknya (Wulandari et al., 2024). Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor eksternal mencakup beban yang berasal dari luar individu, seperti tuntutan tugas yang memerlukan keterampilan mental dan fisik, struktur organisasi, serta kondisi kerja. Aspek fisik dapat meliputi pengaturan tempat

kerja, tata letak ruangan, luas area kerja, dan postur tubuh saat bekerja. Sementara itu, aspek mental berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan, jenis tugas yang dilaksanakan, serta tuntutan kognitif yang harus dipenuhi.

Menurut Munandar (2010) indikator dalam beban kerja antara lain (Ariyanti, 2021):

- a. Target yang Harus Dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Standar Pekerjaan

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah berbagai keadaan yang mengelilingi karyawan, baik dari segi fisik, sosial, maupun intelektual. Hal ini dapat memengaruhi rasa nyaman, keselamatan, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang baik mencakup penerangan yang cukup, suhu yang sesuai, kebersihan lingkungan, interaksi positif antarpegawai, serta sistem kerja yang menunjang produktivitas. Lingkungan kerja yang baik mencakup pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, hubungan antarpegawai, hingga sistem kerja yang mendukung. Menciptakan lingkungan kerja yang sesuai yaitu lingkungan yang mengurangi stres dan tekanan di tempat kerja serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal merupakan salah satu langkah penting pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau lembaga perlu memastikan bahwa fasilitas, budaya kerja, dan suasana kerja yang disediakan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2011:46) Indikator dalam lingkungan kerja antara lain (Ahmad et al., 2022):

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Suara Bising
- d. Penggunaan Warna
- e. Ruang Gerak
- f. Kemampuan Bekerja
- g. Hubungan Antar Pegawai

C. Turnover Intention

Turnover atau perputaran karyawan mencerminkan terwujudnya niat berpindah kerja (*turnover intention*) yang dapat menjadi persoalan krusial bagi perusahaan. Situasi ini menjadi lebih kompleks ketika karyawan yang keluar adalah mereka yang memiliki keterampilan,

pengalaman, dan peran penting dalam organisasi. Kehilangan karyawan dengan kompetensi tersebut berpotensi menurunkan kelancaran operasional serta efektivitas kerja secara keseluruhan. (Lestari & Primadineska, 2021). Indikator dalam *turnover intention* antara lain (Ardan & Jaelani, 2021):

- a. Pikiran untuk Mengundurkan Diri (*Thoughts of Quitting*)
- b. Niat untuk Mengundurkan Diri (*Intention to Quit*)
- c. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Baru (*Intention to Search for Another Job*)

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan antara beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 36 orang, sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan teknik sensus. Data primer diperoleh melalui kuesioner berbasis skala *Likert* empat poin yang mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal koperasi serta literatur terkait. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang diawali dengan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model.

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid, sedangkan uji reliabilitas menciptakan angka *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 pada tiap variabel, alhasil semua instrumen diklaim reliabel. Bentuk riset yang dipakai diformulasikan dalam wujud pertemuan regresi $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y merupakan *turnover intention*, α merupakan konstanta, b_1 serta b_2 merupakan koefisien regresi tiap- tiap variabel bebas, dan e merupakan error. Percobaan anggapan dicoba memakai percobaan t tabel mengenali akibat parsial serta percobaan F tabel mencoba akibat simultan variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) digunakan untuk melihat proporsi variasi *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji Instrumen

a Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu dimensi dalam instrumen mampu menunjukkan tingkat keabsahan atau validitasnya dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Amanda et al., 2019). Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 36 responden ($n = 36$). Dalam uji validitas, derajat kebebasan (df) dihitung sebesar $36 - 2 = 34$. Dengan tingkat signifikansi (α) 0,05, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,329. Suatu item dianggap valid jika nilai signifikansinya (sig) $< 0,05$, dengan nilai r tabel sebesar 0,329. Artinya, item dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan nilai $sig < 0,05$, dan sebaliknya, jika tidak memenuhi syarat tersebut maka item tidak valid. Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,329	0,610	VALID
X1.2	0,329	0,384	VALID
X1.3	0,329	0,789	VALID
X1.4	0,329	0,813	VALID
X1.5	0,329	0,459	VALID
X1.6	0,329	0,708	VALID
X1.7	0,329	0,777	VALID
X1.8	0,329	0,746	VALID
X1.9	0,329	0,415	VALID

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan terkait variabel beban kerja (X_1) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,329) serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan mengenai beban kerja layak digunakan dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data penelitian. Adapun hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,329	0,689	VALID
X2.2	0,329	0,671	VALID
X2.3	0,329	0,742	VALID
X2.4	0,329	0,443	VALID
X2.5	0,329	0,434	VALID
X2.6	0,329	0,371	VALID
X2.7	0,329	0,359	VALID
X2.8	0,329	0,396	VALID
X2.9	0,329	0,397	VALID
X2.10	0,329	0,481	VALID
X2.11	0,329	0,481	VALID
X2.12	0,329	0,374	VALID

X2.13	0,329	0,702	VALID
X2.14	0,329	0,702	VALID
X2.15	0,329	0,362	VALID
X2.16	0,329	0,653	VALID
X2.17	0,329	0,535	VALID
X2.18	0,329	0,555	VALID
X2.19	0,329	0,346	VALID
X2.20	0,329	0,367	VALID
X2.21	0,329	0,346	VALID

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, semua butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,329) serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan mengenai lingkungan kerja layak digunakan dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data penelitian. Adapun hasil uji validitas untuk variabel Turnover Intention disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y.1	0,329	0,888	VALID
Y.2	0,329	0,853	VALID
Y.3	0,329	0,869	VALID
Y.4	0,329	0,853	VALID
Y.5	0,329	0,832	VALID
Y.6	0,329	0,850	VALID
Y.7	0,329	0,899	VALID
Y.8	0,329	0,853	VALID
Y.9	0,329	0,883	VALID

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, seluruh butir pernyataan terkait variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang melebihi r tabel (0,329) serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan mengenai *turnover intention* layak digunakan dan dapat diandalkan dalam proses pengumpulan data penelitian.

b Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap konsistensi suatu instrumen, yaitu sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang stabil jika digunakan berulang kali (Amanda et al., 2019). Uji keandalan instrumen dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70, maka instrumen dinyatakan sangat reliabel, sedangkan jika nilainya di bawah 0,70, instrumen dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja disajikan pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,814	9

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X₁) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,814, yang berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur beban kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan, sehingga layak digunakan baik dalam penelitian ini maupun penelitian berikutnya. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja disajikan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,839	21

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,70 sebesar 0,839. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini maupun penelitian selanjutnya. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel *Turnover Intention* disajikan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,956	9

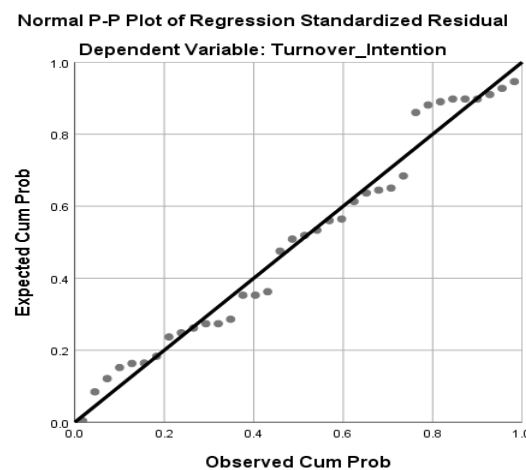
Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,70 sebesar 0,956. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention* memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini maupun penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana distribusi data pada model regresi sesuai dengan karakteristik distribusi normal (Mardiatmoko, 2020). Teknik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, data diklasifikasikan sebagai terdistribusi secara normal. Grafik P-P, yang menunjukkan distribusi normal dengan pola titik-titik yang tersebar sepanjang garis diagonal, juga digunakan untuk pengujian normalitas. Adapun hasil uji normalitas disajikan pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik *P-P Plot*

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditinjau melalui sebaran titik pada grafik *P-P Plot*, terlihat bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal, sehingga bisa disimpulkan kalau anggapan normalitas sudah terkabul. Berikutnya, hasil percobaan *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel 7. berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.24699950
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.086
	Negative	-.117
TestStatistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang sangat tinggi, bahkan sempurna, antar variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model dianggap mengandung multikolinearitas jika hubungan linear yang signifikan terdeteksi pada sebagian maupun seluruh variabel bebas (Mardiatmoko, 2020). Suatu model regresi dikategorikan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 serta nilai *Tolerance* melebihi 0,10. Adapun hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Collinearity Statistics</i>	
	Model	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Beban Kerja	0,136	7,369
	Lingkungan Kerja	0,136	7,369

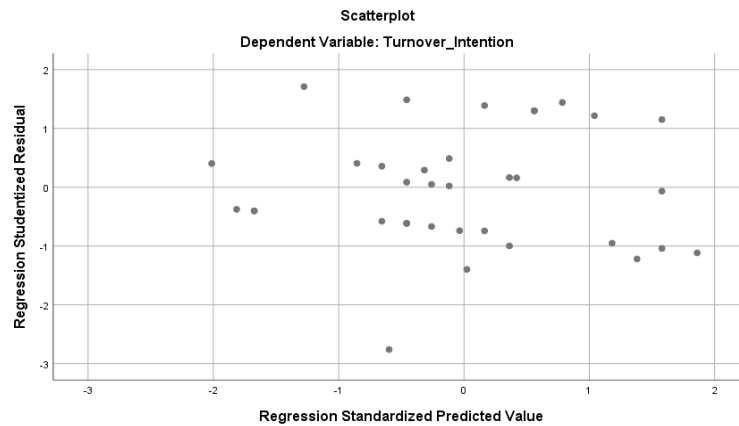
a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, Seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Secara rinci, variabel beban kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,136 dengan VIF sebesar 7,369, sedangkan variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,136 dengan VIF sebesar 7,369. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami permasalahan multikolinearitas, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan atau ketidaksamaan varians residual dalam model regresi (Mardiatmoko, 2020). Metode pengujian melalui grafik *Scatter Plot* dilakukan dengan mengamati pola sebaran titik data untuk mengidentifikasi adanya pola tertentu. Apabila titik-titik tersebut tersebar secara acak dan berkumpul di sekitar nilai 0 pada sumbu Y, maka kondisi tersebut menunjukkan bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 2, Penyebaran titik terlihat acak di dekat garis nol pada sumbu Y, bagus di atas ataupun di bawahnya, tanpa menunjukkan pola yang jelas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ialah pengembangan dari regresi linier sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat (Y) dengan 2 ataupun lebih variabel bebas (X) dengan cara bersamaan (Machali, 2021). Adapun hasil percobaan regresi linear berganda disajikan pada tabel 9 selanjutnya:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	Model	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21,592	0,620	
	Beban Kerja	0,113	0,051	0,405
	Lingkungan Kerja	0,160	0,055	0,533

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,592 + 0,113 X_1 + 0,160 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y = \text{Turnover Intention}$

$X_1 = \text{Beban Kerja}$

$X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$

$e = \text{Tingkat Kesalahan (Standard Error)}$

Nilai konstanta sebesar 21,592 mengindikasikan bahwa ketika variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berada pada kondisi tetap, tingkat *turnover intention* karyawan di KSP Semarak Dana Mojokerto diproyeksikan sebesar 21,592.

- Koefisien regresi pada variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,113 menunjukkan adanya korelasi positif dengan *turnover intention* (Y). Temuan ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.
- Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,160 menunjukkan adanya hubungan positif dengan *turnover intention*. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang, dalam konteks penelitian ini, cenderung bernuansa negatif, maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi juga semakin besar.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) adalah 0,035, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,007. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Keneq (2020) Kemampuan model regresi untuk menjelaskan sejauh mana variasi pada variabel dependen dievaluasi menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen masih terbatas jika nilai koefisien determinasi rendah (Keneq, 2020). Adapun hasil uji koefisien determinasi R^2 disajikan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,921 ^a	0,849	0,840	0,350
<i>a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja</i>				
<i>b. Dependent Variable: Turnoverintention</i>				

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 10, Nilai Adjusted R Square sebesar 0,840 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 84% variasi yang terjadi pada *turnover intention*. Adapun sisanya, yaitu sebesar 16%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar daripada t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), sehingga hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, nilai t tabel dihitung berdasarkan rumus $t (\alpha/2 : n - k - 1)$, yaitu $t (0,025 : 33)$ dengan hasil sebesar 2,034. Adapun hasil uji t disajikan pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	34,812	0,000
	Beban Kerja	2,205	0,035
	Lingkungan Kerja	2,900	0,007

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji t untuk variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

H_{01} : Beban kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

H_{a1} : Beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel beban kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,035, yang berada di bawah tingkat $\alpha = 0,05$, serta nilai t hitung sebesar 2,205 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,034. Nilai t hitung yang positif dan melebihi t tabel mengindikasikan bahwa pengujian ini termasuk dalam uji satu pihak kanan. Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

H_{02} : Lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

H_{a2} : Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 ($0,007 < 0,05$). Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,900 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,034. Karena nilai t hitung bernilai positif dan melampaui t tabel, pengujian ini termasuk dalam kategori uji satu pihak kanan.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{02}) ditolak, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Uji F

Menurut Ghazali (2023) Uji F digunakan untuk menilai kemampuan model regresi dalam menjelaskan secara simultan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai F tabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus F ($k : n - k$), yaitu F (2 : 34), dengan hasil sebesar 3,28. Adapun hasil uji f disajikan pada tabel 12. berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	22,705	2	11,352	92,724
	Residual	4,040	33	0,122	
	Total	26,745	35		

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 12, Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F hitung sebesar 92,724 terbukti lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,28. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*:

H_{03} : Beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

H_{a3} : Beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

Dengan demikian, H_{a3} dinyatakan diterima sedangkan H_{03} ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada KSP Semarak Dana, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,035 dan t-hitung 2,205, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula

kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri, sejalan dengan temuan Kamis dkk. (2021), Dana & Sutapa (2023), dan Taufik dkk. (2021). Beban kerja yang berlebihan, seperti tuntutan target rekrutmen nasabah, penagihan tanpa tunggakan, penyetoran dana tepat waktu, serta ancaman sanksi bila target tidak tercapai, dapat memicu stres kronis, kelelahan emosional, dan menurunkan kepuasan kerja, sehingga mendorong niat pindah kerja. Untuk itu, manajemen perlu mengelola beban kerja dengan prinsip *work-life balance*, pembagian tugas yang adil, penyesuaian target sesuai kondisi wilayah, dukungan fasilitas, dan evaluasi kinerja yang mempertimbangkan kualitas kerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,007 dan t-hitung 2,900, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk, seperti ruang kerja sempit, dinding berjamur, suhu panas, serta tekanan sosial dari nasabah, dapat memicu *burnout* dan mendorong niat *resign*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kristin dkk. (2022), (Widyawati et al., 2023), dan (Mawey et al., 2024). Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja fisik seperti penataan ruang, peningkatan sirkulasi udara, serta pelatihan komunikasi dan dukungan moral bagi staf lapangan menjadi penting. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (F-hitung 92,724; sig. 0,000), mendukung temuan Chaerunissa dkk. (2024) bahwa beban kerja tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja memadai akan memperbesar potensi *turnover intention*. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang baik disertai lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan, sehingga menekan niat untuk pindah kerja. Dengan demikian, strategi manajemen yang terpadu antara pengendalian beban kerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto, baik secara parsial maupun simultan, sehingga peningkatan beban kerja atau kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai cenderung mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional dan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan guna meningkatkan retensi karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada dua variabel, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya faktor lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi yang turut

memengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel-variabel tersebut agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif, serta mempertimbangkan perbedaan karakteristik individu dan jenis pekerjaan untuk memperkuat validitas hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1). <https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1962>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, VIII(1), 179-188. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Ariyanti, D. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Wirasena Inti Nusa bagian produksi. In *Repository Stie PGRI Dewantara Jombang*.
- Dana, I. M. A. M., & Sutapa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. *Journal Research of Management (Jarma)*, 5(2), 28-41. <https://doi.org/10.51713/jarma.v5i1.107>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Management Business Journal*, 4(1), 773-789. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v4i1.106>
- Keneq, B. (2020). Penerapan analisis jalur (path analysis) terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. *Jurnal Diferensial*, 2(2), 129-149. <https://doi.org/10.35508/jd.v2i2.3766>
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawansa Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.35917/cb.v2i1.231>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (Studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda *Canarium Indium L.*). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 911-921. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.54486>
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155-171.
- Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170-178. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.77>
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276-292. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>