

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I..... | 1 |
| 1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 1 |
| 1.1.1. Profil Perusahaan..... | 1 |
| 1.1.2. Visi Perusahaan..... | 1 |
| 1.1.3. Misi Perusahaan..... | 1 |
| 1.1.4. Produk Perusahaan..... | 2 |
| 1.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 3 |
| 1.2. Latar Belakang Penelitian..... | 3 |
| 1.3. Perumusan Masalah | 10 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1.5.1. Aspek Teoritis..... | 11 |
| 1.5.2. Aspek Praktis..... | 11 |
| 1.6. Waktu dan Periode Penelitian | 11 |
| 1.7. Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II | 13 |
| 2.1. Teori – Teori Terkait Penelitian dan Penelitian Terdahulu | 13 |
| 2.1.1. Perilaku Organisasi..... | 13 |
| 2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 14 |
| 2.1.3. <i>Turnover Intention</i> | 16 |
| 2.1.4. Beban Kerja..... | 23 |
| 2.1.5. Lingkungan Kerja..... | 27 |
| 2.1.6. Penelitian Terdahulu | 32 |

| | | |
|----------------------|---|-----|
| 2.2. | Kerangka Pemikiran | 74 |
| 2.3. | Hipotesis Penelitian | 75 |
| BAB III | | 77 |
| 3.1. | Jenis Penelitian | 77 |
| 3.2. | Operasionalisasi Variabel | 78 |
| 3.2.1. | Variabel Operasional | 78 |
| 3.2.2. | Skala Penelitian | 82 |
| 3.3. | Populasi dan Sampel | 83 |
| 3.4. | Pengumpulan Data | 83 |
| 3.4.1. | Teknik Pengumpulan Data | 83 |
| 3.4.2. | Sumber Data | 84 |
| 3.5. | Teknis Analisis Data | 84 |
| 3.5.1. | Analisis Deskriptif | 84 |
| 3.5.2. | Analisis Kuantitatif | 87 |
| 3.5.3. | Pengujian Hipotesis | 90 |
| BAB IV | | 91 |
| 4.1. | Karakteristik Responden | 91 |
| 4.1.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 91 |
| 4.1.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 91 |
| 4.1.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 92 |
| 4.1.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja | 93 |
| 4.2. | Analisis Deskriptif | 94 |
| 4.2.1. | Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1) | 94 |
| 4.2.2. | Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2) | 98 |
| 4.2.3. | Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) | 101 |
| 4.3. | Analisis SEM-PLS dengan software SmartPLS | 104 |
| 4.3.1. | Hasil Evaluasi Measurement (Outer) Model | 105 |
| 4.3.2. | Hasil Evaluasi Structural (Inner) Model | 115 |
| 4.3.3. | Hasil Evaluasi Pengujian Hipotesis | 116 |
| 4.3.3.1. | Uji Hipotesis dengan SEM PLS untuk H1 dan H2 | 116 |
| 4.4. | Pembahasan | 118 |

| | |
|--|------------|
| 4.4.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. SOG Indonesia..... | 119 |
| 4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. SOG Indonesia..... | 121 |
| BAB V..... | 123 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 123 |
| 5.2. Keterbatasan Penelitian..... | 123 |
| 5.3. Saran..... | 124 |
| 5.3.1. Bagi Perusahaan (PT. SOG Indonesia)..... | 124 |
| 5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya..... | 125 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 126 |
| LAMPIRAN 1..... | 131 |
| LAMPIRAN 2..... | 134 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 1. 1 <i>Turnover</i> Karyawan PT. SOG Indonesia | 5 |
| Tabel 1. 2 Alasan Karyawan Resign dari PT. SOG Indonesia Tahun 2019 – 2022 | 6 |
| | |
| Tabel 2. 1 Review Penelitian Sebelumnya (Jurnal Internasional) | 33 |
| Tabel 2. 2 Review Penelitian Sebelumnya (Jurnal Nasional) | 64 |
| | |
| Tabel 3. 1 Jenis Penelitian | 78 |
| Tabel 3. 2 Variabel Operasional Penelitian | 79 |
| Tabel 3. 3 Skala Instrumen | 82 |
| Tabel 3. 4 Skala Interval | 85 |
| | |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 91 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 92 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 92 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja..... | 93 |
| Tabel 4. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)... | 94 |
| Tabel 4. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... | 98 |
| Tabel 4. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)..... | 102 |
| Tabel 4. 8 Nilai Loading Factor dari Model PLS 1..... | 106 |
| Tabel 4. 9 Nilai AVE dari Model PLS 1..... | 109 |
| Tabel 4. 10 Nilai akar AVE dan Korelasi Antar Variabel Laten dari Model PLS 1 | 110 |
| Tabel 4. 11 Nilai Cross Loading | 111 |
| Tabel 4. 12 Nilai <i>Composite Reliability</i> | 114 |
| Tabel 4. 13 Nilai Cronbach's Alpha..... | 114 |
| Tabel 4. 14 Nilai <i>R-Square</i> (R2)..... | 115 |
| Tabel 4. 15 hasil Uji Hipotesis untuk H1 & H2 dengan SEM-PLS..... | 116 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. SOG Indonesia | 3 |
| Gambar 1. 2 Data Alasan Keluar Karyawan PT. SOG Indonesia Tahun 2019 – 2022..... | 7 |
| Gambar 1. 3 Suasana Ruang Kantor PT. SOG Indonesia..... | 9 |
| | |
| Gambar 2. 1 Rumus <i>Turnover Ratio</i> | 23 |
| Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran..... | 74 |
| Gambar 2. 3 Hipotesis Penelitian..... | 76 |
| | |
| Gambar 3. 1 Garis Kontinum Beban Kerja (X1) | 86 |
| Gambar 3. 2 Garis Kontinum Lingkungan Kerja (X2) | 86 |
| Gambar 3. 3 Garis Kontinum <i>Turnover Intention</i> (Y)..... | 87 |
| | |
| Gambar 4. 1 Nilai Rata-Rata Variabel Beban Kerja (X1) Pada Garis Kontinum. 97 | |
| Gambar 4. 2 Nilai Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja (X2) Pada Garis Kontinum | 101 |
| Gambar 4. 3 Nilai Rata-rata Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) Pada Garis Kontinum | 104 |
| Gambar 4. 4 Model PLS 1 | 106 |
| Gambar 4. 5 Output Hasil Uji Hipotesis melalui Bootstrapping dengan SmartPLS 4.0..... | 117 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Perusahaan

PT. SOG INDONESIA didirikan pada tanggal 18 Juli 2003, dengan fokus pada usaha telekomunikasi berbasis satelit dan sistem komunikasi radio. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor tersebut, PT. SOG INDONESIA didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman dalam bidangnya. Sebagai upaya PT. SOG INDONESIA dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, mereka memiliki dukungan fasilitas yang baik serta berkomitmen untuk selalu dapat mencapai *service level agreement/SLA* yang diharapkan (PT. SOG Indonesia, 2023).

1.1.2. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan terkemuka di bidang teknologi telekomunikasi berbasis satelit di Indonesia yang diakui di tingkat regional dan internasional atas inovasi, keunggulan kualitas dan pelayanan prima kepada pelanggan.

1.1.3. Misi Perusahaan

- a) Menyediakan produk layanan telekomunikasi satelit yang berkualitas tinggi dan inovatif kepada pelanggan.
- b) Membangun dan memelihara hubungan yang kuat dengan pelanggan, mitra dan pemasok.
- c) Mengadopsi teknologi terbaru dan terdepan secara berkelanjutan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam operasional perusahaan.
- d) Mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pertumbuhan dan perkembangan karyawan.
- e) Menjalankan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

1.1.4. Produk Perusahaan

PT. SOG Indonesia memiliki berbagai jenis produk yang dapat menunjang semua kebutuhan pelanggan dalam hal komunikasi satelit dan radio baik di lokasi yang terpencil maupun di lokasi *site*. Dengan kebutuhan pelanggan yang semakin bervariasi, PT. SOG Indonesia menawarkan sejumlah produk dan solusi yang ditawarkan.

Adapun produk yang ditawarkan oleh PT. SOG Indonesia adalah:

a) Thuraya

Thuraya adalah produk unggulan dari PT. SOG Indonesia yang berbentuk telepon satelit yang dapat digunakan di berbagai medan baik darat, laut maupun udara.

b) Inmarsat

Inmarsat adalah produk telepon satelit yang dikhususkan untuk penggunaan pelanggan di kapal laut atau didaerah maritim

c) Airbus

Airbus adalah produk telepon satelit yang portable dan dapat digunakan bersamaan dengan sinyal GSM untuk memperkuat jaringan komunikasinya

d) Telox

Telox adalah produk dari PT. SOG Indonesia yang dapat menghubungkan antara 1 user dengan yang lainnya dengan system komunikasi *Peer-to-peer (Ad-Hoc Communication)*

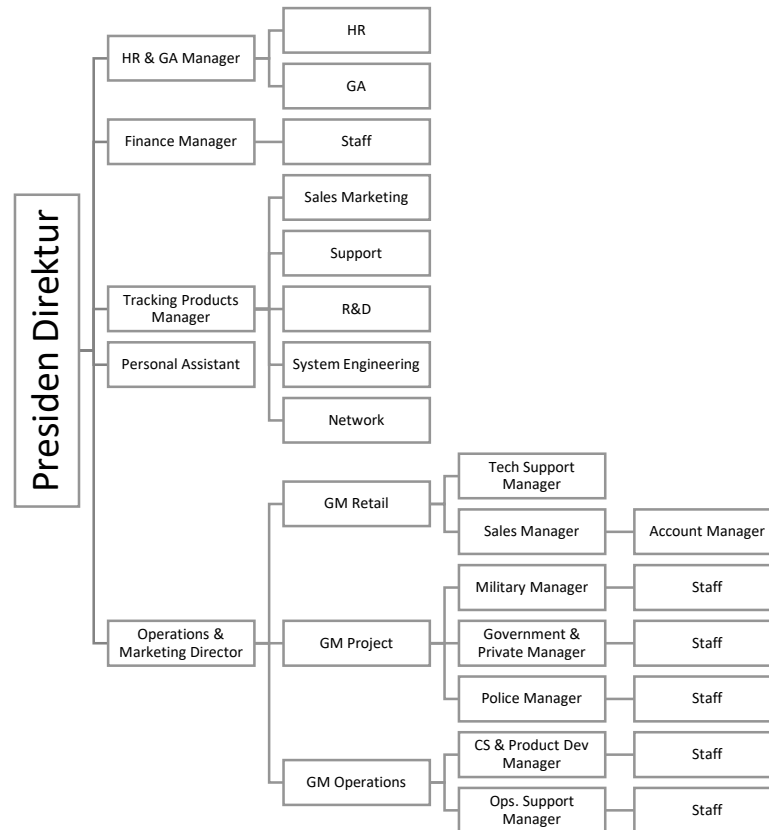
e) Orbcomm

Orbcomm adalah produk yang fokus kedalam akuisisi data, *reporting* dan Analisa data komunikasi yang dapat di sematkan di berbagai macam media dan kondisi.

Untuk solusi yang ditawarkan oleh PT. SOG Indonesia adalah *Vessel Monitoring System (VMS)* yang berfungsi untuk memonitoring rute/rute pelayaran kapal secara online dengan mudah melalui *website (web tracking)* yang dapat diakses melalui komputer, laptop dan *smartphone* kapanpun dan dimanapun selama terkoneksi dengan koneksi jaringan internet dan bermanfaat untuk dapat mengetahui laporan status posisi kapal setiap jamnya dengan menggunakan alat

GPS dan pemancar yang diletakkan di atas kapal dan mengirimkan datanya melalui media satelit (PT. SOG Indonesia, 2023).

1.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. SOG Indonesia

1.2. Latar Belakang Penelitian

Semakin besar persaingan dari berbagai organisasi, dunia bisnis di Indonesia, khususnya di perusahaan-perusahaan, menuntut setiap pelaku industri untuk mau menyesuaikan diri tanpa ragu. Dengan munculnya persaingan tersebut, setiap perusahaan kini dituntut untuk mengerahkan segala upaya untuk mengimplementasikan rencana agar dapat bersaing di dunia bisnis. Wabah Covid-19 yang melanda masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia, tidak diragukan lagi mengubah situasi dan kondisi bisnis yang sedang terjadi saat ini. Demi menyelamatkan perusahaan dari bencana yang mengancam menenggelamkan beberapa bisnis lainnya, perusahaan mengambil inisiatif taktis dan strategis.

Komposisi tenaga kerja sebuah perusahaan adalah faktor penentu yang krusial dalam pertumbuhan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017, hlm. 3), adalah pemanfaatan sumber daya manusia secara sistematis untuk merencanakan, memobilisasi, dan mengendalikan semua elemen kekuatan manusia dengan efisien dan efektif guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi bergantung pada kualitas dan kompetensi dari sumber daya manusianya.

Turnover karyawan dapat mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan, namun hal ini perlu dilihat dalam konteks yang lebih luas. Jika *Turnover* rendah tercapai melalui strategi pengembangan karir yang efektif, kepuasan karyawan yang tinggi, serta program retensi yang kuat, hal ini mungkin menunjukkan bahwa perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan karyawan. Namun, jika *Turnover* rendah disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan bakat baru, hal ini bisa mengindikasikan kurangnya daya tarik perusahaan sebagai tempat berkembang bagi individu yang potensial. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan SDM dapat dinilai dengan melihat sejauh mana perusahaan mampu menciptakan iklim kerja yang memungkinkan pertumbuhan karyawan sambil menjaga keseimbangan antara pergantian yang sehat dan retensi bakat yang kritis.

Fenomena *Turnover* karyawan juga terjadi di PT. SOG Indonesia selama 3 tahun terakhir. Dilihat dari data yang diambil dari tahun 2019 sampai dengan data tahun 2022, terdapat 69 karyawan yang bekerja di PT. SOG Indonesia pada awal 2019. Namun hal ini berubah seiring dengan keluarnya sejumlah karyawan di tahun yang sama sehingga pada tahun 2019 *Turnover* ratio dari PT. SOG Indonesia menjadi 14%. Hal yang sama terjadi pada tahun 2021 dan 2022. Fenomena *Turnover* yang tinggi tidak terjadi pada tahun 2020 dengan *Turnover* karyawan sebesar 3%. Hal ini adalah anomali yang ditemukan karena adanya wabah COVID-19 yang memuncak pada saat itu dan semua karyawan bekerja dari rumah. Sehingga karyawan maupun perusahaan tidak fokus terhadap efisiensi maupun pencarian pekerjaan baru bagi karyawan tersebut. Pada awal tahun 2021, terdapat 67

karyawan yang bekerja setelah adanya penambahan karyawan di tahun 2019. Namun, jumlah karyawan yang keluar lebih banyak ditahun ini dengan 9 orang karyawan sehingga PT. SOG Indonesia memiliki nilai *Turnover* karyawan sejumlah 14%. Pada tahun 2022, PT. SOG Indonesia memiliki fenomena yang sama namun lebih baik dari tahun sebelumnya. Diawal tahun 2022 terdapat 64 orang karyawan yang bekerja di PT. SOG Indonesia. Namun *Turnover* ratio menjadi 12% ketika jumlah karyawan yang bertahan di tahun tersebut berjumlah 57 orang.

Tabel 1. 1 *Turnover* Karyawan PT. SOG Indonesia

| Tahun | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Jumlah Karwayan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | <i>Turnover</i> Ratio |
|-------|----------------|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| 2019 | 6 | 9 | 69 | 60 | 14% |
| 2020 | 4 | 2 | 65 | 63 | 3% |
| 2021 | 0 | 9 | 67 | 58 | 14% |
| 2022 | 6 | 7 | 60 | 53 | 12% |

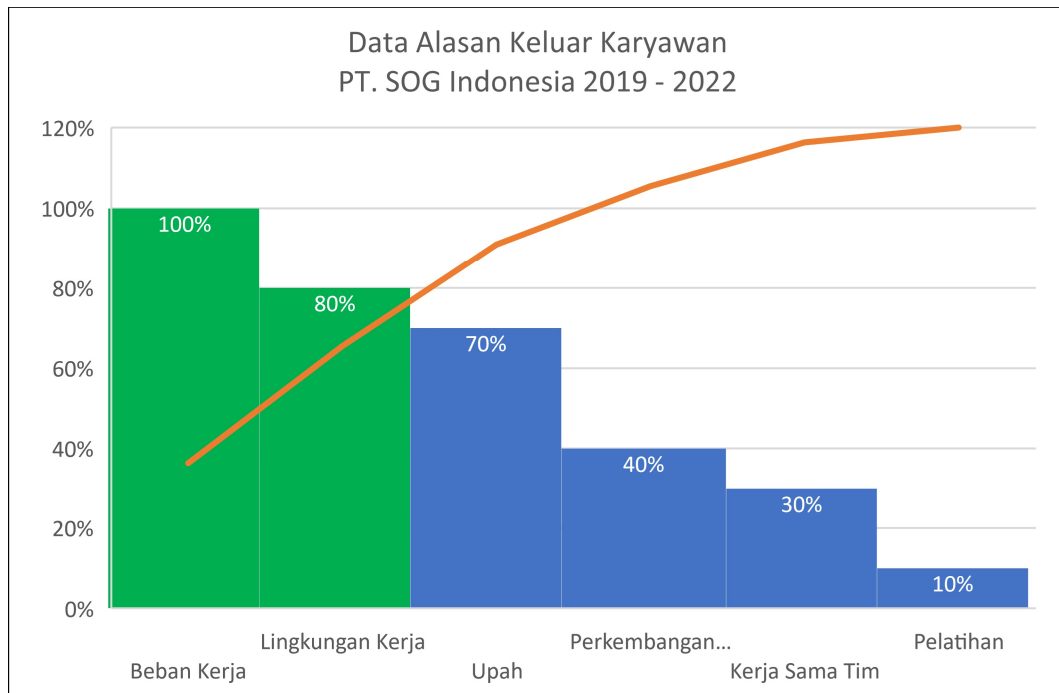
Mengacu pada Gallup (2003), turnover karyawan yang ideal adalah 10% per tahun. Perusahaan kelas dunia cenderung hanya memiliki sekitar 10% karyawan yang sangat tidak terlibat (*actively disengaged*). Jika demikian, maka *Turnover* sekitar 10% dianggap tepat (Jiang, Su, & Wang, 2020). Didukung oleh wawancara yang penulis lakukan kepada HR Manager PT. SOG Indonesia, Bapak Bachtiar Widodo mengatakan bahwa perusahaan berharap *Turnover* dapat dikendalikan dengan angka dibawah 10% setiap tahunnya. Hal ini menjadi dasar dari penulis menemukan bahwa fenomena ini mendapat sebuah perhatian yang akan menjadi objek penelitian.

Bedasarkan data *Turnover* diatas, terdapat fenomena yang teridentifikasi yaitu keinginan karyawan untuk keluar atau perusahaan yang tidak meneruskan kontrak kerja kepada karyawan yang bersangkutan. Menurut data yang diambil oleh penulis kepada PT. SOG Indonesia, terdapat beberapa alasan yang muncul dari karyawan maupun perusahaan ketika ditanyakan mengenai alasan keluar karyawan melalui exit interview dan alasan perusahaan tidak meneruskan kontrak kerja

terhadap karyawan yang bersangkutan. Terdapat 2 kondisi karyawan keluar dari perusahaan dalam hal ini PT. SOG Indonesia yaitu karena resign dan karena program pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan atau PHK. Terlihat pada Tabel 1.2, terdapat 10 orang yang resign dari PT. SOG Indonesia selama kurun waktu 2019 – 2022. Sedangkan dari Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa alasan keluarnya karyawan dari perusahaan PT. SOG Indonesia yang terbanyak adalah beban kerja yang cukup berat yang dikerjakan. Salah satu alasan utama kedua yang muncul adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung perkembangan karier, baik secara individu maupun organisasional. Oleh karena itu, beban kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang signifikan yang mendorong orang untuk meninggalkan PT. SOG Indonesia.

Tabel 1. 2 Alasan Karyawan Resign dari PT. SOG Indonesia Tahun 2019 – 2022

| No | Status Keluar | Beban Kerja | Lingkungan Kerja | Upah | Kerja Sama Tim | Perkembangan Karir | Pelatihan |
|--------------|---------------|-------------|------------------|----------|----------------|--------------------|-----------|
| 1 | Resign | 1 | 1 | | 1 | | |
| 2 | Resign | 1 | 1 | | 1 | | |
| 3 | Resign | 1 | 1 | 1 | | | |
| 4 | Resign | 1 | | 1 | | | |
| 5 | Resign | 1 | 1 | 1 | | | |
| 6 | Resign | 1 | 1 | 1 | | 1 | |
| 7 | Resign | 1 | | 1 | 1 | | |
| 8 | Resign | 1 | 1 | 1 | | 1 | |
| 9 | Resign | 1 | 1 | 1 | | 1 | |
| 10 | Resign | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Total | | 10 | 8 | 7 | 3 | 4 | 1 |



Gambar 1. 2 Data Alasan Keluar Karyawan PT. SOG Indonesia Tahun 2019 – 2022

Berdasarkan beberapa jurnal, beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di PT. SOG Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari beberapa poin faktor beban kerja yang tercantum dalam literatur tersebut. Terdapat tiga faktor beban kerja yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu tugas, organisasi, dan lingkungan kerja (Mahawati, et al., 2021). Berdasarkan wawancara terhadap Manager HR PT. SOG Indonesia, Bapak Bachtiar Widodo menyebutkan bahwa masing-masing fungsi memiliki *Role & Responsibility* nya masing-masing, yang berarti bahwa tugas yang sudah diberikan sudah sesuai dengan fungsi dari masing-masing posisi jabatan. Beliau juga mengatakan untuk jam kerja adalah 8 jam serta tidak ada overtime untuk beberapa posisi kerja. Namun, terdapat suatu kekurangan umum yaitu lokasi kerja yang berada di pusat kota DKI Jakarta dimana hal ini dapat membebani seseorang karena waktu tempuh dari kantor menuju ke rumah menjadi lebih panjang. Hal ini disebutkan di beberapa wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. SOG Indonesia yang menyebutkan bahwa mungkin jam pulang kantor dapat selesai pukul 17:00, tetapi kebanyakan dari karyawan memutuskan untuk pulang setelah pukul 18:00 bahkan sampai pukul

20:00. Karyawan memutuskan untuk pulang lebih malam karena menunggu kemacetan di jalan ataupun angkutan umum yang lebih sepi penumpang. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa mereka sampai dirumah rata-rata pukul 22:00 dan harus kembali bekerja esok hari dengan waktu berangkat tidak lebih dari pukul 06:00 pagi. Dari beberapa pemaparan ini penulis mengangkat fenomena ini menjadi sebuah variabel yang butuh diteliti karena dengan waktu kerja yang cukup panjang berpotensi menambah beban kerja dari seorang karyawan.

Lingkungan kerja secara fisik dapat terlihat pada gambar 1.4, 1.5 yang memperlihatkan bahwa suasana kantor yang sempit, memiliki penerangan yang kurang baik, penataan meja dan kursi yang kurang baik serta masih banyak barang-barang tidak perlu berada disekitar area kerja karyawan. Terdapat peneliti yang menyebutkan bahwa Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana karyawan bekerja. Ini mencakup faktor-faktor seperti desain kantor, pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi (Astuti, et al., 2022). Kondisi yang dijelaskan tersebut cukup menggambarkan suasana kantor PT. SOG Indonesia yang menjadikan sebuah fenomena mengenai lingkungan kerja karyawan tersebut.

Jika banyak karyawan yang keluar dari organisasi, maka beban kerja dan lembur bagi karyawan yang ada akan meningkat secara signifikan, sehingga dapat menurunkan tingkat produktivitas mereka karena rendahnya semangat kerja karyawan. Tingginya tingkat turnover karyawan dalam suatu organisasi bagaikan bom waktu yang siap meledak. Ketika banyak karyawan meninggalkan organisasi, konsekuensi negatifnya akan segera terasa, salah satunya adalah peningkatan beban kerja dan lembur bagi karyawan yang masih bertahan. Hal ini bukan hanya membuat mereka kewalahan dan stres, tetapi juga berakibat fatal pada penurunan tingkat produktivitas. Beban kerja yang menumpuk bagaikan gunung es yang siap menimpa. Kurangnya tenaga kerja membuat tugas-tugas yang tadinya terbagi rata kini harus ditanggung oleh jumlah karyawan yang lebih sedikit. Hal ini tak hanya membuat mereka bekerja lebih keras, tetapi juga berpotensi menimbulkan kesalahan dan kelalaian karena kelelahan dan kurangnya fokus. Tak jarang, lembur menjadi pilihan tak terhindarkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk.

Lembur yang berlebihan bagaikan racun yang menggerogoti semangat dan produktivitas karyawan. Kelelahan fisik dan mental akibat lembur yang berkepanjangan dapat menurunkan kualitas kerja, meningkatkan risiko kecelakaan kerja, dan bahkan memicu masalah kesehatan yang serius. Di sisi lain, penurunan semangat kerja bagaikan api yang mematikan motivasi dan kreatifitas karyawan. Rasa tidak adil karena harus bekerja lebih keras, ditambah dengan kekhawatiran akan masa depan perusahaan akibat tingginya turnover, dapat membuat karyawan kehilangan fokus, kehilangan gairah, dan kehilangan kepercayaan terhadap organisasi



Gambar 1. 3 Suasana Ruang Kantor PT. SOG Indonesia

Selain fenomena *resign* dan pemutusan hubungan kerja tersebut, terdapat fenomena lain yang terjadi di PT. SOG Indonesia. Fenomena yang terlihat pada Tabel 1.1 adalah ketidakmampuan PT. SOG Indonesia untuk mengisi kebutuhan karyawan atau posisi karyawan yang kosong dalam beberapa tahun. Hal ini menyebabkan tingkat stress kerja yang cukup tinggi disuatu bagian atau departemen dimana posisi yang kosong tersebut tidak diisi oleh perusahaan. Stres adalah suatu

konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), kejadian dari luar yang membebani tuntutan psikologis seseorang (Sisca, et al., 2022).

Dengan dasar fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian tentang bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja yang efektif dapat memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan, sehingga perusahaan dapat memaksimalkan upaya untuk mencegah tingginya *turnover* karyawan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. SOG Indonesia”**.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, berikut ini merupakan beberapa pertanyaan penelitian yang hendak dijawab melalui penelitian ini:

1. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT. SOG Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. SOG Indonesia?
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan pada PT. SOG Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. SOG Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. SOG Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sudah diajukan sebelumnya yaitu:

1. Mengetahui beban kerja karyawan di PT. SOG Indonesia
2. Mengetahui lingkungan kerja di PT. SOG Indonesia
3. Mengetahui *turnover intention* karyawan di PT. SOG Indonesia
4. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. SOG Indonesia.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. SOG Indonesia.