



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Lindungi Bumi Nusantara

Jihan Hanifah Sony¹, Muhamad Rizal², Zaenal Muttaqin³

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Indonesia

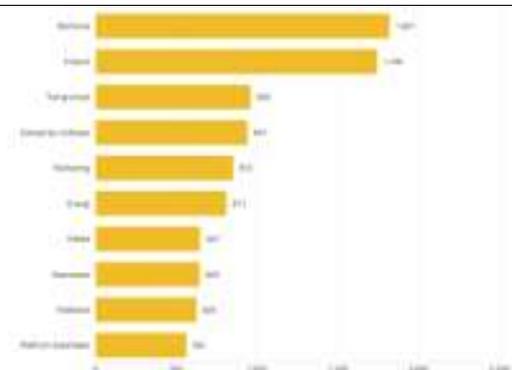
E-mail: jihanhanifah001@gmail.com

| Article Info | Abstract |
|--|---|
| Article History Received: 2025-04-15 Revised: 2025-05-21 Published: 2025-06-11 | The rapid growth of the crowdfunding industry urges companies to maintain the quality of human resources to support business growth and social responsibility. PT Lindungi Bumi Nusantara, operating in the fintech sector with a focus on environmental conservation, faces the challenge of rising employee turnover. This study aims to examine the impact of workload on employee turnover intention. Using a quantitative method with a descriptive-verification approach, data were collected through questionnaires, unstructured interviews, observations, and literature studies. A sample of 30 employees was selected using purposive sampling. The analysis results indicate that workload has a significant positive effect on turnover intention, with a coefficient of determination of 58%. Time load was the highest contributor to workload, while intention to quit dominated turnover intention. Employees complained about excessive workloads, unfair task distribution, and lack of facilities and recognition, leading to a desire to seek other employment opportunities. These findings highlight the importance of the company evaluating workload management to reduce turnover. This study recommends additional recruitment to the company. |
| Keywords: <i>Workload; Turnover Intention; Human Resource Management.</i> | |

| Artikel Info | Abstrak |
|---|---|
| Sejarah Artikel Diterima: 2025-04-15 Direvisi: 2025-05-21 Dipublikasi: 2025-06-11 | Perkembangan industri crowdfunding yang pesat mendorong perusahaan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam mendukung pertumbuhan bisnis dan tanggung jawab sosial. PT Lindungi Bumi Nusantara, yang bergerak di bidang fintech konservasi lingkungan, menghadapi tantangan meningkatnya turnover karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif, data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara tidak terstruktur, observasi, dan studi pustaka. Sampel terdiri dari 30 karyawan yang dipilih dengan purposive sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien determinasi 58%. Dimensi beban waktu menjadi penyumbang tertinggi dalam beban kerja, sedangkan intention to quit mendominasi turnover intention. Karyawan mengeluhkan tingginya beban kerja, pembagian tugas yang tidak adil, serta kurangnya pemenuhan potensi dan keterampilan yang memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk mengevaluasi manajemen beban kerja guna mengurangi turnover. Penelitian ini merekomendasikan perekrutan tambahan kepada perusahaan. |
| Kata kunci: <i>Beban Kerja; Keinginan untuk Keluar; Manajemen Sumber Daya Manusia.</i> | |

I. PENDAHULUAN

Persaingan industri semakin ketat, dipicu oleh kemajuan teknologi digital yang melahirkan banyak usaha baru. Hal ini memaksa pelaku bisnis untuk lebih tangguh dan adaptif, sementara yang tidak mampu bersaing cenderung mengalami penurunan atau keluar dari pasar (Sasana Digital, 2020).



Gambar 1. Peningkatan Startup Global

Berdasarkan analisis dari Startup Genome dan Dealroom, terdapat beberapa sektor perusahaan rintisan atau startup yang mengalami peningkatan (scaleup) signifikan pada tahun 2023. Sektor dengan peningkatan terbesar adalah biofarma, yang merupakan gabungan dari bioteknologi dan farmasi, dengan total 1.821 perusahaan mengalami peningkatan.

Diikuti dengan sektor teknologi finansial (fintech) dengan 1.745 perusahaan. Sektor pemasaran mencatat 853 peningkatan, sementara sektor transportasi mencatat 960 peningkatan. Sektor lainnya yang termasuk dalam sepuluh besar peningkatan tertinggi mencakup energi, media, keamanan, pangan, dan platform kesehatan, sebagaimana terlihat pada grafik. (databoks,2023)

Industri fintech, khususnya perusahaan crowdfunding, berkembang pesat dengan mempertemukan pihak yang membutuhkan dana dan donatur melalui transaksi yang aman. Selain untuk pengumpulan donasi, crowdfunding juga digunakan untuk mencari investor dan pelaku bisnis. Perusahaan crowdfunding berfokus pada peningkatan kualitas untuk memenuhi kebutuhan klien dalam program CSR, sambil menjaga dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia sebagai bagian vital bagi keberhasilan suatu organisasi (Ayuningtias et al., 2020). Posisi manusia tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh teknologi, sehingga sumber daya manusia berfungsi menciptakan nilai dan memiliki peran untuk bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu agar loyalitas dan produktivitas karyawan meningkat keberadaan mereka harus dihargai (Safarida & Siregar, 2020).

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan efektif untuk mengurangi pengeluaran perusahaan. Salah satu masalah yang mempengaruhi karyawan adalah tingginya tingkat turnover. Turnover, yang mencerminkan turnover intention, dapat menjadi masalah serius, terutama jika yang keluar adalah karyawan dengan keahlian, keterampilan, pengalaman, atau yang menduduki posisi penting dalam perusahaan (Khomaryah et al., 2020).

Dipicu oleh pandemi, gelombang pengunduran diri besar-besaran terjadi di Indonesia selama dua tahun terakhir dan diperkirakan semakin intensif pada 2022. Sebanyak 43% karyawan bekerja kurang dari

dua tahun di perusahaan mereka, dan 84% mencari peluang karir baru dalam enam bulan ke depan. Laporan 'The Great X' oleh Michael Page Indonesia mengungkapkan bahwa meskipun gaji dan bonus tetap penting, ada pergeseran menuju manfaat non-moneter. 49% responden melaporkan peningkatan beban kerja sejak COVID-19, dan 83% merasa perusahaan tidak cukup mendukung keseimbangan kerja-hidup. Perusahaan perlu mengambil langkah untuk membantu karyawan bekerja lebih efisien (Michael Page, 2022).

PT Lindungi Bumi Nusantara mengelola platform crowdfunding LindungiHutan, yang fokus pada konservasi hutan dan lingkungan. Berbasis di Semarang, perusahaan ini menyediakan layanan B2B dengan bekerja sama dengan perusahaan untuk menjalankan program penghijauan, membantu mereka memenuhi tanggung jawab lingkungan sambil mempromosikan konservasi.

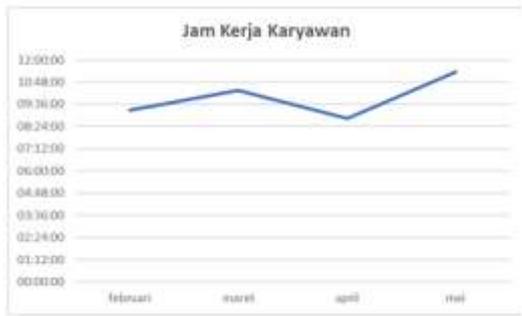
PT. Lindungi Bumi Nusantara memiliki target perusahaan yang perlu dicapai dengan dukungan sumber daya manusia yang maksimal. Untuk itu, perusahaan harus menjaga aset utamanya, yaitu karyawan, guna mencapai tujuan tersebut. Namun, berdasarkan LinkedIn, LindungiHutan mengalami penurunan pertumbuhan karyawan sebesar 19% dalam enam bulan terakhir (LinkedIn, 2024).

Tabel 1. Turnover Rate Perusahaan

| Keterangan | T1 2023 | T2 2023 | T1 2024 |
|-------------------|---------|---------|---------|
| Rata-Rata 6 Bulan | 30 | 35 | 37 |
| Karyawan Keluar | 4 | 2 | 8 |
| Turnover Rate | 13.3% | 5.8% | 21.7% |

Berdasarkan tabel, terdapat peningkatan turnover rate pada tiga termin terakhir: termin 1 tahun 2023 (4 karyawan, 13,3%), termin 2 tahun 2023 (5 karyawan, 5,8%), dan termin 1 tahun 2024 (8 karyawan, 21,7%). Dewi & Agustina (2021) menyatakan bahwa turnover rate di atas 10% dianggap tinggi.

Berdasarkan hasil prariset lainnya dengan wawancara bersama tim sumber daya manusia PT. Lindungi Bumi Nusantara juga mengatakan adanya beberapa keluhan dari para karyawan, mengenai beban kerja. Beban kerja diukur dari waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas (Akob, 2016). Jika pekerja dapat menyelesaikan tugas



Gambar 2. Total Jam Kerja Karyawan

Dari grafik diatas, dapat dilihat peningkatan signifikan dari total jam kerja yang dilakukan oleh para karyawan per harinya. Peningkatan jam kerja terjadi pada bulan Februari dengan rata-rata jam kerja yang dilakukan karyawan 9 jam per harinya, pada bulan Maret dengan rata-rata jam kerja 10 jam per harinya, pada bulan April dengan rata-rata jam kerja karyawan

9 jam per harinya, terakhir peningkatan signifikan di bulan mei dengan rata-rata jam kerja 11 jam per harinya. hal ini menunjukkan karyawan sering melakukan lembur di luar jam kerja perusahaan.

1. Beban Kerja

Menurut Tarwaka (dalam Syafaat & Devita, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. mengurangi beban kerja yang dirasakan. Tarwaka (dalam Syafaat & Devita, 2021) menyatakan beberapa dimensi dan indikator dari beban kerja, diantaranya:

- a) Beban waktu (time load)
- b) Beban mental (mental effort load)
- c) Beban tekanan psikologis (psychological stress load)

2. Turnover intention

Mobley (2011) mengemukakan turnover intention adalah hasil evaluasi seseorang perihal keberlanjutan hubungannya dengan perusahaan yang karyawan tersebut bekerja akan tetapi belum dibentuk dari tindakan nyata. Menurut Mobley (2011) terdapat beberapa dimensi dari turnover intention, diantaranya:

- a) Thoughts of quitting (Pikiran-pikiran untuk berhenti)
- b) Intention to search for another job (Keinginan untuk mencari pekerjaan lain)
- c) Intention to Quit (Keinginan untuk meninggalkan)

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Populasi penelitian terdiri dari 39 karyawan PT. Lindungi Bumi Nusantara. Sampel diambil dengan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Kriteria sampel adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun, kriteria ini digunakan dengan pertimbangan karyawan sudah mengenal perusahaan dan pekerjaan lebih baik. Sehingga, total sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner
2. Wawancara tidak terstruktur
3. Observasi
4. Studi Pustaka

Teknik pengujian instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. dengan teknik pengukiran data menggunakan skor skala Likert. kemudian, teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Riyanto dan Hatmawan, 2020).

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel Beban Kerja | R-Hitung | R-Tabel | Ket |
|----------------------|----------|---------|-------|
| No. Item 1 | 0,833 | | Valid |
| No. Item 2 | 0,671 | | Valid |
| No. Item 3 | 0,739 | | Valid |
| No. Item 4 | 0,673 | | Valid |
| No. Item 5 | 0,824 | | Valid |
| No. Item 6 | 0,829 | 0,361 | Valid |
| No. Item 7 | 0,726 | | Valid |
| No. Item 8 | 0,799 | | Valid |
| No. Item 9 | 0,740 | | Valid |
| No. Item 10 | 0,586 | | Valid |
| No. Item 11 | 0,880 | | Valid |

| Variabel Turnover Intention | R-Hitung | R-Tabel | Ket |
|-----------------------------|----------|---------|-------|
| No. Item 1 | 0,775 | | Valid |
| No. Item 2 | 0,846 | | Valid |
| No. Item 3 | 0,859 | | Valid |
| No. Item 4 | 0,811 | 0,361 | Valid |
| No. Item 5 | 0,730 | | Valid |
| No. Item 6 | 0,783 | | Valid |
| No. Item 7 | 0,816 | | Valid |
| No. Item 8 | 0,768 | | Valid |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil uji validitas pada variabel beban kerja dan turnover intention menunjukkan setiap R-Hitung dari tiap butir kuesioner lebih besar dari R-tabel penelitian yaitu 0,361 sehingga dapat disimpulkan setiap butir kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui SPSS. Berdasarkan Noor (2017), kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dan tidak reliabel jika < 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Titik Kritis | Ket |
|--------------------|------------------|--------------|-------|
| Beban Kerja | 0,912 | 0,60 | Valid |
| Turnover Intention | 0,918 | 0,60 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha pada variabel beban kerja dan turnover intention menunjukkan lebih besar dari titik kritis 0,60 dimana nilai Cronbach's Alpha variabel beban kerja sebesar 0,922 dan variabel turnover intention sebesar 0,918 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Mengacu pada Ghozali (2018), uji ini digunakan untuk menilai apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal. Peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria: jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi

normal, sedangkan jika < 0,05 maka data tidak normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test | | | |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | | 30 | |
| Normal Parameters | Mean | .000000 | |
| | Std. Deviation | 3.991 | |
| Most Extreme Difference | Absolutes | .091 | |
| | Positive | .091 | |
| | Negative | .065 | |
| Test Statistic | | .091 | |
| Asymp. Sig (2-tailed) | | .200 | |
| | Sig | .746 | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .734 |
| | | Upper Bound | .757 |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel dependen dan independen bersifat linier. Penelitian ini menggunakan test for linearity melalui SPSS. Jika nilai Sig. (deviation from linearity) > 0,05, hubungan dianggap linier; jika < 0,05, maka hubungan bersifat nonlinier.

Tabel 5. Uji Linearitas

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Turnover Intention * Beban Kerja | (Combined) | 901.883 | 15 | 60.126 | 4.275 | .005 |
| | Linearity | 636.786 | 1 | 636.786 | 45.273 | <.001 |
| | Deviation From Linearity | 265.097 | 14 | 18.935 | 1.346 | .293 |
| | Within Groups | 196.917 | 14 | 14.065 | | |
| | Total | 1098.800 | 29 | | | |

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. sebesar 0,293 yang menunjukkan bahwa nilai Sig. yang didapat lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Beban Kerja dengan Turnover Intention

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan persamaan $Y = \alpha + \beta X$ untuk melihat hubungan antara

Beban Kerja (X) dan Turnover Intention (Y), menggunakan SPSS versi 27.0.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------------|-------------------------|--------------------------------|------|-------------|
| 1 | Constant | 2.057 | 3.169 | .965 | .343 |
| | Beban Kerja | .603 | .097 | .761 | 6.212 <.001 |

Persamaan regresi linear sederhana $Y = \alpha + \beta X$ menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 3,057 artinya saat Beban Kerja bernilai nol, Turnover Intention berada di angka tersebut. Koefisien regresi (β) sebesar 0,603 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,603, menandakan hubungan positif antara keduanya.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention, yang dihitung menggunakan SPSS versi 27.0 untuk Windows.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Beban Kerja | .761 ^a | .580 | .565 | 4.062 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,621. Koefisien determinasi (KD) dihitung dengan rumus $R^2 \times 100\%$, sehingga dengan nilai R Square sebesar 0,580, didapatkan koefisien determinasi sebesar 58%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention adalah sebesar 58%. Sementara itu, 42% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk melihat apakah variabel beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Tabel 8. Uji Hipotesis

| Model | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------------|-------------------------|--------------------------------|------|-------------|
| 1 | Constant | 2.057 | 3.169 | .965 | .343 |
| | Beban Kerja | .603 | .097 | .761 | 6.212 <.001 |

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil penelitian menunjukkan nilai thitung sebesar 6,212 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Hasil uji t ini selanjutnya akan dibandingkan dengan hipotesis awal penelitian, yaitu:

$H_0: \beta = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap turnover intention pada PT Lindung Bumi Nusantara

$H_1: \beta \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap turnover intention pada PT Lindung Bumi Nusantara

Dalam penelitian ini, hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel. Jika t-hitung > t-tabel (1,701), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) 28.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai thitung sebesar 6,212, yang berarti nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel (6,212 > 1,701). Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT Lindungi Bumi Nusantara.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap turnover intention di PT. Lindungi Bumi Nusantara. Dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian ini, data telah dikumpulkan dari 30 karyawan PT Lindungi Bumi Nusantara yang memenuhi kriteria, yaitu telah bekerja minimal selama 1 tahun. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki, dengan jumlah 17 karyawan laki-laki dan 13 karyawan perempuan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada tahap awal karir mereka, yaitu di rentang usia 21-30 tahun, yang terdiri dari 24 responden. Sementara itu, dalam hal lama bekerja, mayoritas responden bekerja antara 1 hingga 2 tahun, dengan total 22 karyawan.

Dalam penelitian ini, variabel beban kerja dianalisis berdasarkan tiga dimensi, yaitu beban waktu, beban mental, dan beban tekanan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Lindungi Bumi Nusantara merasakan beban kerja yang cukup tinggi. Dimensi yang memperoleh skor rata-rata tertinggi adalah dimensi beban waktu, yang mencatatkan skor rata-rata sebesar 90%, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa karyawan merasakan tekanan yang cukup besar terkait dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Banyak karyawan yang mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang bersamaan, bahkan beberapa di antaranya melakukan lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kondisi ini tercermin dalam tingginya skor pada dimensi beban waktu, yang mencapai 90%.

Selanjutnya, penelitian ini juga menganalisis variabel turnover intention, yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu thoughts of quitting, intention to search for another job, dan intention to quit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi yang diukur, dimensi intention to quit memperoleh persentase tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 70,4%, yang termasuk dalam kategori tinggi. Dua dimensi lainnya, yaitu thoughts of quitting dengan persentase 69,2% dan intention to search for another job dengan total persentase 68,9%, juga masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan untuk berpikir tentang berhenti dari pekerjaan atau mencari peluang pekerjaan baru.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka sedang mencari peluang pekerjaan di tempat lain dengan harapan mendapatkan posisi yang lebih baik dan fasilitas yang lebih mendukung perkembangan karir mereka.

Aspek lain yang mendukung tingginya turnover intention selain beban kerja adalah kontrak kerja karyawan yang bersifat temporer atau tidak tetap. Ketidakpastian mengenai status kerja jangka panjang membuat karyawan merasa kurang aman secara finansial dan karier, sehingga menurunkan tingkat loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi ini mendorong karyawan

untuk aktif mencari peluang di perusahaan lain yang menawarkan stabilitas kerja dan prospek karier yang lebih jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwati, A. A. (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi turnover intention karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, pengaruh beban kerja terhadap turnover intention di PT Lindungi Bumi Nusantara mencapai 58%, sementara 42% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja karyawan PT Lindungi Bumi Nusantara tergolong tinggi, terutama pada dimensi beban waktu yang masuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering merasa tertekan oleh banyaknya pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Selain itu, dimensi beban mental dan tekanan psikologis juga berada pada tingkat tinggi, menandakan adanya beban yang tidak hanya fisik tetapi juga mental dan emosional.

Untuk variabel turnover intention, dimensi intention to quit memiliki skor tertinggi, diikuti oleh thoughts of quitting dan intention to search for another job. Temuan ini mencerminkan adanya ketidakpuasan karyawan mengenai pengembangan potensi dan keterampilan di perusahaan.

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri. Temuan ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Studi sebelumnya, yang dilakukan oleh Purwati, A. A. (2021), menemukan bahwa variabel beban kerja memengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri karyawan, dimana Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk merekrut karyawan baru guna mengurangi beban kerja berlebihan

akibat penugasan yang tidak seimbang. Penambahan tenaga kerja dapat mendistribusikan tugas lebih merata, sehingga karyawan tidak perlu bekerja di luar jam kerja, meningkatkan efisiensi, dan kesejahteraan kerja.

Selain itu, PT Lindungi Bumi Nusantara disarankan untuk memberikan kompensasi upah lembur kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal. Pemberian kompensasi ini untuk menunjukkan penghargaan atas usaha ekstra karyawan, meningkatkan rasa dihargai, dan loyalitas mereka. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

DAFTAR RUJUKAN

- 68% of Indonesia's employees willing to forgo higher salaries or job promotions for work-life balance: Michael page. (n.d.). Michael Page Indonesia.
<https://www.michaelpage.co.id/about-us/media-releases/68-indonesias-employees-willing-forgo-higher-salaries-work-life-balance>
- Akob, M. 2016. Influence Workload, Work Ethic and Job Satisfaction toward Teacher's Performance (Study of Islamic-based School in Makasar-Indonesia). *Global Advanced Research Journals of Management and Business Studies*, 5 (7),172-177.
- Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetya, A. Y. (2020). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3). <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.094721>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 1076-1088.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470).
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45.
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. In PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah - Dr. Juliansyah Noor, S.E., M.M. - Google Buku. In Jakarta: Prenadamedia
- Riyanto, S., & Hatmawan. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In Deepublish.
- Safarida, N., & Siregar, S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3780>
- Santika, E. F. (2023, December 4). Deretan Sektor Startup Global dengan Peningkatan Terbesar 2023. *Katadata*. <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/f7df8e64f470755/deretan-sektor-startup-global-dengan-peningkatan-terbesar-2023>
- Sasana Digital. (2020). Bisnis Baru yang Muncul Karena Revolusi Industri 4.0.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Tarwaka. 2014. Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja). Surakarta: Harapan Press.