

Peran Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan

Labitta Putri Kirana^{1)*}, Adhi Pradiptya²⁾, Teguh Ariefiantoro³⁾

¹²³Universitas Semarang, Indonesia

Email Correspondence : labitta20@gmail.com

Article History

Received : 28/11/2025

Revised : 28/11/2025

Accepted : 04/12/2025

Published : 04/12/2025

Kata Kunci :

Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; *Turnover* Karyawan.

Abstrak

Tingkat pergantian karyawan yang semakin meningkat, dapat mengganggu stabilitas operasional dan kinerja bisnis serta memerlukan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, menjadi pendorong utama penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover* karyawan pada CV. Gemma Perkasa. Semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dipertimbangkan dalam analisis kuantitatif ini. Dalam studi ini, digunakan pendekatan sampling non-probabilitas yang disebut sampling saturasi. Menurut temuan studi, karyawan cenderung lebih mudah meninggalkan perusahaan seiring dengan meningkatnya beban kerja mereka, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat *turnover*. Di sisi lain, motivasi karyawan dan lingkungan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi tingkat *turnover*. Dengan kata lain, karyawan cenderung tidak meninggalkan perusahaan dengan tingkat motivasi yang tinggi dan kondisi kerja yang baik. Ketiga karakteristik ini secara signifikan mempengaruhi tingkat *turnover*, sementara faktor-faktor tambahan di luar lingkup penelitian ini juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan.

Abstract

The increasing employee turnover rate can disrupt operational stability and business performance and requires an understanding of the factors that influence it, which is the main driver of this study. This study aims to analyze the effect of workload, work environment, and work motivation on employee turnover at CV. Gemma Perkasa. All employees working at the company were considered in this quantitative analysis. In this study, a non-probability sampling approach called saturation sampling was used. According to the study findings, employees tend to leave the company more easily as their workload increases, indicating that workload has a significant and positive effect on turnover rates. On the other hand, employee motivation and work environment significantly and negatively affect turnover rates. In other words, employees tend not to leave companies with high motivation levels and good working conditions. These three characteristics significantly influence turnover rates, while additional factors outside the scope of this study also influence employees' decisions to stay or leave the company.

Keywords :

Workload; Work Environment; Work Motivation; Employee Turnover.



PENDAHULUAN

Salah satu unsur kunci dalam kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil atau mencapai tujuan tertentu adalah Sumber Daya Manusia – nya. Oleh sebab itu tidak hanya meninjau bahan baku, mesin produksi, alat – alat kerja, akomodasi, uang dan lingkungan kerja, perusahaan harus meninjau pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Dalam beberapa waktu terakhir, kondisi perekonomian Indonesia memberikan dampak signifikan terhadap stabilitas keuangan perusahaan. Ketidakstabilan tersebut berpotensi mempengaruhi karyawan, baik dalam bentuk menurunnya kepuasan kerja, berkurangnya tanggung jawab terhadap tugas, hingga mendorong mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Silaswara, 2025)

Perusahaan sering dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah fenomena *turnover*. *Turnover* dapat diartikan sebagai kondisi ketika karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela atau berpindah ke organisasi lain. Tinggi atau rendahnya tingkat *turnover* akan berdampak pada besarnya biaya rekrutmen dan pelatihan yang harus ditanggung perusahaan. Semakin tinggi *turnover*, maka semakin besar pula kerugian yang dialami perusahaan. Untuk mengurangi kemungkinan *turnover*, perusahaan harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat *turnover* (Arifin, 2024).

CV Gemma Perkasa adalah perusahaan produsen tas wanita yang berdiri sejak 2009, berfokus pada desain stylish dan fungsionalitas tinggi dengan target penjualan 1.000 pcs per bulan. Saat ini, perusahaan memiliki 90 karyawan dari berbagai divisi, termasuk R&D dan produksi. Namun, keterbatasan tenaga kerja dengan target produksi tinggi menyebabkan peningkatan signifikan pada tingkat *turnover*, terutama di bagian produksi. Dalam tiga tahun terakhir, *turnover* terus meningkat dan telah melampaui 10%, sehingga dikategorikan tinggi (Sandiasih, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya masalah dalam mempertahankan karyawan yang dapat memengaruhi stabilitas dan efektivitas operasional perusahaan.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan CV. Gemma Perkasa

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2022	95	7	5	93	7,37%
2023	93	14	20	99	14,14%
2024	99	24	16	91	24,24%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Informasi ini dengan jelas menunjukkan bahwa antara tahun 2022 dan 2024, CV Gemma Perkasa mengalami tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi metode yang dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan, meningkatkan kondisi kerja, dan memupuk loyalitas yang kuat dari karyawan yang ada. Hasil penelitian ini kemungkinan besar akan dipertimbangkan oleh perusahaan dalam merancang langkah-langkah efektif untuk menurunkan tingkat *turnover* karyawan, terutama dengan memperhatikan karakteristik tenaga kerja yang mendominasi dunia kerja saat ini. Di antara berbagai faktor yang berpengaruh, terdapat tiga faktor utama yang sering muncul sebagai penentu terjadinya *turnover*, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan variabel motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan bervariasi tergantung pada faktor-faktor yang berkontribusi dan temuan studi sebelumnya. Penelitian Mardatillah, (2025) mengatakan bahwa tingkat pergantian karyawan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja, sedangkan Wibowo et al., (2025) menemukan pengaruh

negatif. Selanjutnya, penelitian Sutapa, (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*, sementara Hartati, (2023) menemukan pengaruh negatif. Begitu pula dengan penelitian Ibnia zahra, (2024) yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif, namun Andriani, (2025) memperoleh hasil negatif terhadap *turnover*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan, Beban kerja, budaya perusahaan, dan motivasi karyawan adalah tiga faktor yang akan dianalisis dalam studi ini untuk menentukan dampaknya terhadap tingkat *turnover* Karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada CV. Gemma Perkasa berbeda dari penelitian sebelumnya karena berfokus pada industri manufaktur dan konveksi, yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik dan repetitif sehingga tekanan kerja dapat berbeda dibandingkan sektor lain. Selain itu, penelitian ini menggunakan ketiga variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan untuk melihat pengaruhnya terhadap *turnover* dalam satu model penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Karyawan

Setiap perusahaan pasti menghadapi masalah *turnover* karyawan. Menurut (Putra et al., 2025), *turnover* terjadi ketika seseorang memilih meninggalkan pekerjaannya karena ingin memperoleh kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Fenomena ini merupakan hasil dari rangkaian masalah yang dialami pekerja, ditambah adanya peluang kerja baru yang dinilai lebih menjanjikan, termasuk tawaran gaji yang lebih tinggi. Menurut (Putra et al., 2025), *turnover* dapat dilihat dari tiga indikator utama, yaitu munculnya keinginan untuk resign akibat ketidakpuasan kerja, adanya niat yang semakin kuat untuk berhenti, serta tindakan mencari peluang kerja di tempat lain. Sementara itu, Harnoto dalam Khasanah, (2021) menjelaskan bahwa *turnover* juga tercermin dari meningkatnya ketidakhadiran dan melemahnya semangat kerja sebagai tanda bahwa karyawan mulai berniat pindah ke perusahaan lain.

Beban Kerja

Mardatillah, (2025) menjelaskan bahwa beban kerja seseorang adalah jumlah dari semua aktivitas mental, fisik, dan sosial yang harus mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kemampuan mereka di bidang-bidang tersebut. Menurut (Ruma et al., 2025), pekerja memiliki waktu terbatas untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu, yang disebut beban kerja mereka; jika suatu tugas dapat diselesaikan dengan benar, maka tugas tersebut tidak dianggap sebagai beban. Adhika, (2025), mengemukakan bahwa indikator beban kerja meliputi jumlah tugas dan tanggung jawab, batas waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, ketersediaan fasilitas pendukung, serta kesesuaian beban kerja dengan kemampuan individu. Ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja.

Menurut Mardatillah, (2025) Tingkat kelelahan yang tinggi terkait dengan keinginan yang lebih besar di kalangan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Variabel beban kerja dalam studi ini secara signifikan dan positif mempengaruhi tingkat *turnover*. Hipotesis berikut dapat diajukan dalam studi ini berdasarkan penelitian sebelumnya:

H1 : Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover*.

Lingkungan Kerja

Kondisi tempat kerja adalah situasi yang dihadapi pekerja saat bekerja dan berpotensi mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan (Ekawati, 2022). Menurut Iqbal, (2022) suasana kerja yang positif dapat meningkatkan moral dan produktivitas karena di situlah orang-orang melakukan tugas sehari-hari mereka. Menurut Hartati, (2023) lingkungan kerja terdiri dari dua bagian: lingkungan fisik, yang mencakup hal-hal seperti pencahayaan, dan lingkungan mental, sirkulasi udara, dekorasi, dan keamanan serta lingkungan nonfisik yang berkaitan dengan hubungan sosial antarpegawai. Adapun Solihah, (2025) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup hubungan antar karyawan, kebisingan, pencahayaan, udara, dan keamanan. Lingkungan yang nyaman dan tertata baik mampu menciptakan suasana positif serta meningkatkan produktivitas.

Menurut Sutapa, (2024), faktor-faktor fisik dan non-fisik, termasuk fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, kenyamanan dalam pekerjaan, dan dukungan dari atasan, membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong karyawan untuk keluar. lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*, artinya semakin buruk lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan, maka hipotesis yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover*

Motivasi Kerja

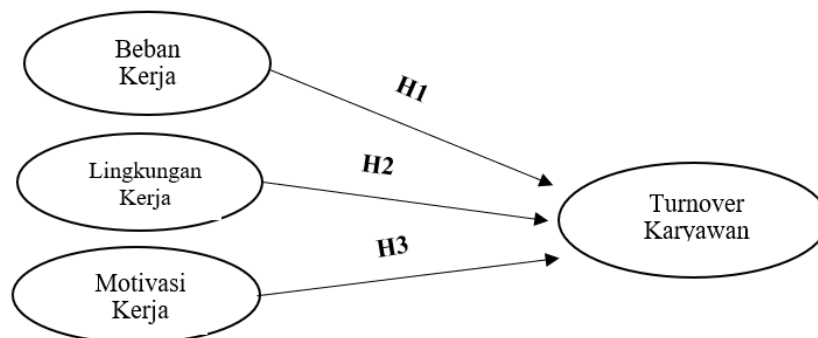
Menurut Bandhaso, (2025), Tingkat motivasi intrinsik atau ekstrinsik seseorang menentukan seberapa besar usaha yang mereka keluarkan dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan motivasi tinggi umumnya memiliki sikap yang lebih positif dan tetap bersemangat meski berada dalam tekanan. Senada dengan itu, Hidayat, (2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong yang membuat individu menjalankan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh dan dapat berpengaruh terhadap kecenderungan *turnover*. Frianto, (2023), membedakan motivasi menjadi dua, yaitu intrinsik yang bersumber dari kesadaran internal mengenai manfaat pekerjaan, serta ekstrinsik yang berasal dari faktor luar seperti kewajiban dan kondisi kerja. Sementara itu, menurut Solihah, (2025), indikator motivasi meliputi promosi, prestasi, penghargaan, pengakuan, dan keberhasilan kerja. Moril dan motivasi karyawan sangat ditingkatkan oleh unsur-unsur ini, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Menurut Purwati, (2020) Seorang karyawan harus termotivasi di tempat kerja agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, yang akan meningkatkan antusiasme dan kinerjanya. Menurut penelitian Purwati, (2020), temuan studi ini mendukung premis bahwa faktor insentif kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap tingkat *turnover*.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* pada karyawan.

Empirical Research Model

Figure 1 Empirical Research Model



METODE

Menurut Sugiyono, (2019), Variabel-variabel atau karakteristik yang dapat diteliti dikenal sebagai variabel penelitian. Dalam studi ini, terdapat dua kategori faktor: variabel dependen, seperti tingkat *turnover* karyawan, dan variabel independen, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Fokus studi ini adalah CV Gemma Perkasa, yang mempekerjakan 90 orang dan berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 279, Semarang. Menurut Gumilar (2025), strategi sampel saturasi digunakan karena jumlah responden kurang dari 100 orang, sehingga seluruh komunitas menjadi peserta penelitian. Data yang digunakan meliputi data sekunder dari statistik tingkat *turnover* karyawan selama tiga tahun terakhir

dan dokumen pendukung lainnya, juga dikenal sebagai data primer, yang dikumpulkan melalui survei terhadap pekerja untuk mengevaluasi faktor-faktor penelitian. Setelah itu, metode analisis kuantitatif dan deskriptif diterapkan pada data yang dikumpulkan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

Untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan, studi kuantitatif ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi klasik, termasuk heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Selain itu, untuk melihat sejauh mana faktor-faktor independen menjelaskan variasi dalam tingkat *turnover* staf CV, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Gemma Perkasa, yang saat ini memiliki 90 karyawan. Seluruh jumlah tenaga kerja tersebut dijadikan responden dalam penelitian ini, sehingga data yang diperoleh menggambarkan kondisi perusahaan secara menyeluruh

Tabel 2 Identitas Responden

	Item	Jumlah	Persentase
Usia	20 – 34 Tahun	51	56,67%
	35-50 tahun	31	34,44%
	>50 tahun	8	8,89%
Jenis Kelamin	Pria	41	45,56%
	Wanita	49	54,44%
Pendidikan	SMP	5	5,56%
	SMA/SMK	68	75,56%
	S1	17	18,88%
Lama Bekerja	<1 tahun	7	7,78%
	1-3 tahun	31	34,44%
	3-5 tahun	23	25,56%
	>5 tahun	29	32,22%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data identitas responden diatas, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 20–34 tahun, yaitu lebih dari setengah jumlah responden. Dari sisi jenis kelamin, perbandingan jumlah karyawan relatif seimbang, meskipun perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan laki-laki. Tingkat pendidikan responden didominasi lulusan SMA/SMK, sementara sebagian kecil berpendidikan SMP maupun S1. Jika dilihat dari masa kerja, karyawan dengan pengalaman lebih dari lima tahun dan yang bekerja selama 1–3 tahun merupakan kelompok terbesar. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang relatif muda, berpendidikan menengah, dan terdiri dari kombinasi karyawan baru serta karyawan yang sudah cukup lama bekerja.

Tabel 3 Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimal	Maximal	Rata - Rata	Rentang Skala
X1.1	90	2	5	3,17	3,04 “sedang”
X1.2	90	2	4	2,98	
X1.3	90	1	5	2,92	
X1.4	90	2	5	3,21	
X1.5	90	1	5	2,94	3,71 “tinggi”
X2.1	90	3	5	4,35	
X2.2	90	1	5	3,31	
X2.3	90	2	5	3,78	
X2.4	90	1	5	3,48	

X2.5	90	1	5	3,67	3,31 "cukup"
X3.1	90	2	5	2,94	
X3.2	90	1	5	3,34	
X3.3	90	1	5	3,23	
X3.4	90	2	5	3,28	
X3.5	90	2	5	3,78	
Y1	90	1	5	2,98	2,56 "rendah atau tidak baik"
Y2	90	1	5	2,38	
Y3	90	1	5	3,22	
Y4	90	1	5	1,87	
Y5	90	1	5	2,37	
Valid N	90				

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X1 (beban kerja) berada pada kategori "sedang", dengan rata-rata skor sekitar 3,04. Ini berarti penilaian responden terhadap aspek tersebut cukup netral dan belum menunjukkan hasil yang kuat. Pada variabel X2 (lingkungan kerja), nilai rata-rata mencapai 3,71 dan masuk kategori "tinggi", sehingga dapat disimpulkan bahwa para karyawan menilai aspek ini secara positif. Sementara itu, variabel X3 (motivasi kerja) berada pada kategori "cukup" dengan rata-rata 3,31, yang menggambarkan bahwa penilaian responden berada pada level menengah. Untuk variabel Y (*turnover* karyawan), rata-rata berada pada angka 2,56 dan termasuk kategori "rendah". Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian kurang baik pada variabel tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang dinilai baik oleh karyawan, tetapi ada juga bagian lain yang masih perlu dibenahi.

Sebelum analisis dilakukan, seluruh instrumen diuji terlebih dahulu dengan menguji hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki r hitung $>$ r tabel ($df = N - 2$) $90 - 88$, dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 yaitu 0,207 dan nilai signifikan di bawah 0,05, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,60, yang berarti instrumen konsisten dan dapat dipercaya.

Data penelitian juga memenuhi asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10, sehingga tidak ada masalah hubungan antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas pun menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel berada di atas 0,05, menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
	Model	B	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	18.958	3.216		5.896	.000
	Beban Kerja	.311	.100	.289	3.105	.003
	Lingkungan Kerja	-.362	.120	-.285	-3.016	.003
	Motivasi Kerja	-.247	.107	-.217	-2.304	.024

a. Dependent Variable: *TURNOVER*

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dengan koefisien 0,311, Beban kerja secara positif meningkatkan tingkat *turnover*, menurut penelitian regresi. Hal ini berarti karyawan lebih cenderung resign ketika mereka memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Koefisien -0,362 dan -0,247 masing-masing menunjukkan bahwa

motivasi kerja dan lingkungan kerja keduanya berdampak negatif terhadap *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk resign dari CV Gemma Perkasa.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.722	3	93.241	10.729	.000 ^b
	Residual	747.400	86	8.691		
	Total	1027.122	89			

A. Dependent Variable: *Turnover*

B. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Dampak gabungan dari beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan secara statistik signifikan ($p < 0.05$ dan $F_{count} 10.729 > F_{table} 2.71$), berdasarkan hasil uji simultan.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	18.958	3.216		5.896	.000
	Beban Kerja	.311	.100	.289	3.105	.003
	Lingkungan Kerja	-.362	.120	-.285	-3.016	.003
	Motivasi Kerja	-.247	.107	-.217	-2.304	.024

a. Dependent Variable: *TURNOVER*

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima pada ketiga variabel. Karyawan lebih cenderung resign ketika mereka kelelahan ($t = 5.896$; $sig = 0.000$), karena beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi tingkat *turnover*. Tingkat *turnover* yang lebih rendah terkait dengan lingkungan kerja yang lebih baik, karena lingkungan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi tingkat *turnover* ($t = -3.016$; $sig = 0.003$). Hal yang sebaliknya juga berlaku: terdapat korelasi negatif antara tingkat motivasi karyawan dan kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri ($t = -2.304$; $sig = 0.024$).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.247	2.94800

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Faktor-faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja hanya menjelaskan 24,7% variasi dalam tingkat *turnover* karyawan, menurut hasil uji koefisien determinasi (nilai R^2 sebesar 0,247, atau 24,7%). Faktor-faktor yang tidak terkait dengan model penelitian menjelaskan sisanya sebesar 75,3%.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*, dengan koefisien 3.105 dan nilai signifikansi 0.003. Karena nilai tersebut berada di bawah 0.05, H1 dinyatakan diterima, sehingga beban kerja terbukti memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar. Beban kerja yang terlalu tinggi menimbulkan tekanan fisik dan mental, membuat karyawan merasa tidak mampu mengikuti alur pekerjaan (Hartati, 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian Mardatillah, (2025), dan Ruma, (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berat mendorong karyawan mencari pekerjaan yang lebih ringan atau lebih seimbang. Dengan kata lain, beban kerja yang tidak terkelola menjadi salah satu penyebab meningkatnya turnover di CV. Gemma Perkasa.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*, dengan koefisien -3.016 dan nilai signifikansi 0.003. Karena nilai tersebut berada di bawah 0.05, H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar. Lingkungan kerja yang nyaman meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, ventilasi, dan tingkat kebisingan membantu karyawan merasa aman dan didukung dalam menjalankan tugasnya (Hendrawan, 2025) Temuan ini sejalan dengan penelitian Darmawati, (2018) dan Hartati, (2023), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan *turnover*. Ketika suasana kerja terasa menyenangkan dan harmonis, karyawan cenderung bertahan lebih lama karena merasa tempat kerja memberikan kenyamanan dan stabilitas.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*, dengan koefisien $-2,304$ dan nilai signifikansi 0,024. Karena nilainya berada di bawah 0,05, H3 diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. Motivasi kerja, sebagai dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat menyelesaikan tugas Solihah, (2025), terbukti menjadi faktor penting yang menahan karyawan untuk tetap bertahan. Temuan ini sejalan dengan Andriani, (2025) dan Setianto, (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi dapat menurunkan *turnover*. Di CV. Gemma Perkasa, karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan mendapat pengakuan atas kinerjanya cenderung lebih setia dan tidak berniat meninggalkan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*, sehingga semakin berat beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk keluar. Sebaliknya, lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan, yang berarti semakin baik kondisi kerja serta semakin tinggi motivasi, maka semakin rendah tingkat *turnover* di CV. Gemma Perkasa. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan fasilitas dan kenyamanan kerja, memperbaiki lingkungan kerja, serta menerapkan sistem jenjang karier dan promosi yang lebih jelas untuk mendorong motivasi karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada nilai Adjusted R Square sebesar 24,7%, sehingga variabel yang diteliti hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari *turnover*, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Untuk itu, penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel seperti kompensasi, pengembangan karier, atau faktor organisasi lainnya, serta mempertimbangkan metode penelitian berbeda guna mendapatkan hasil yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Alayya, S. V., & Mardatillah, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Petrochina International Jabung Ltd Jambi. *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 54–64. <https://doi.org/10.52364/synergy.v5i1.67>
- Daehsanti, A., & Silaswara, D. (2025). 16.+Emabi++Alifya+Daehsanti (1). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4, 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Departemen, K., Pt, Q., Indonesia, P., Hendrawan, K., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Luhur, U. B. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention industri farmasi , khususnya dalam pembuatan obat-obatan dan produk kesehatan lainnya . 3.*
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23–32. <https://jisma.org>
- Hafizah, Y., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. *Japb*, 7(2), 1762–1772.
- Hartati, M., Jalil, M., & Subroto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 19–28. <https://doi.org/10.24905/mlt.v4i1.58>
- Ibnia zahra, N., Utomo, W., Purniwarti, T., Mubarak, F., & Onida, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan (sales) di PT Setiajaya Mobilindo. *Jurnal Administrasi Profesional*, 5(2), 99–108. <https://doi.org/10.32722/jap.v5i2.7067>
- Kriyanto, T., & Khasanah, N. (2021). *Jurnal Imiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2(September), 1–16.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108.
- Pengaruh Kepemimpinan Transaksional , Beban Kerja , dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT . Blue Ocean Heart Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.* (2025). 6, 161–168.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Putra, R. M., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). Analisis Literatur : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover*. *Economic Reviews Journal*, 4(3), 1015–1033. <https://doi.org/10.56709/mrj.v4i3.791>
- RA, N., & Hidayat, H. (2024). *the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on.* 7(3), 7776–7796.
- Ruma, Z., Hamka, R. A., Sahabuddin, R., Syahrul, K., & Makassar, U. N. (2025). *JURIMANIS*. 2, 33–43.
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Daryanto Seno, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1238–1246. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.31959>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*
- Sutapa, H., Karyadi, S., Hasibuan, P. W., Yuliana, S., & Sutiye. (2024). Pengaruh Variabel-Variabel Penyebab Karyawan Pindah/Keluar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6039–6050. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Tarima, Bandhaso, B. (2025). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *MANEKSI: Management Ekonomi Dan Akuntansi*, 14(1), 209–216. <https://doi.org/10.31933/jm.v14i1.2945>
- Wajid, S., & Andriani, J. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Cabin Crew Maskapai Lion Air Jakarta Pusat. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 2250–2266.
- Wibowo, A. W., Andriani, J., Kunci, K., Kerja, B., & Kerja, S. (2025). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 5(2), 397–408. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>