



## Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus PT Gunanusa Utama Fabricators)

Dahlia Apriliawati<sup>1\*</sup>, Fazhar Sumantri<sup>2</sup>, Theysa Sahlani Pratiwi<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email : [Dahliaaprilliawati@gmail.com](mailto:Dahliaaprilliawati@gmail.com) <sup>1</sup>

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Seen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: [Dahliaaprilliawati@gmail.com](mailto:Dahliaaprilliawati@gmail.com) \*

**Abstract.** *The high level of turnover intention is a serious challenge for organizations in maintaining quality human resources. This phenomenon not only impacts organizational stability, but also reduces overall employee performance and productivity. This research uses a quantitative approach, which is a scientific approach that systematically examines phenomena in a sample and population by using numerically measured data and analyzed using statistical procedures. The population in this study were all employees of PT Gunanusa Utama Fabricators. The sampling technique was carried out using Non-probability sampling method, specifically purposive sampling with a total sample of 50 respondents. The results of the hypothesis show that Workload, Stress and Work Environment together have a significant and positive influence on Turnover Intention. In other words, if these three factors decrease, the tendency of employees to leave the company will also decrease. Conversely, an increase in workload, stress levels and unsupportive work environment conditions will encourage increased employee intention to leave the company. The results of this study indicate that the three aspects simultaneously contribute significantly in influencing employee decisions regarding turnover intention, so that the management of the three is an important key in an effort to reduce the level of employee turnover at PT Gunanusa Utama Fabricators.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Work Environment, Turnover Intention*

**Abstrak.** Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi tantangan serius bagi organisasi dalam mempertahankan SDM yang berkualitas. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada stabilitas organisasi, tetapi juga menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan ilmiah yang sistematis untuk mengkaji fenomena dalam suatu sampel dan populasi dengan menggunakan data yang diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gunanusa Utama Fabricators. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode Non-probability sampling, khususnya purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, apabila ketiga faktor tersebut mengalami penurunan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga akan menurun. Sebaliknya, peningkatan pada beban kerja, tingkat stress dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mendorong meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketiga aspek tersebut secara simultan berkontribusi secara signifikan dalam memengaruhi keputusan karyawan terkait *turnover intention*, sehingga pengelolaan ketiganya menjadi kunci penting dalam upaya menekan tingkat pergantian karyawan di PT Gunanusa Utama Fabricators.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset paling berharga dalam sebuah organisasi karena peranannya yang sangat fundamental sebagai penggerak utama organisasi. Sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan krusial yang mendukung berbagai aspek, karena keberadaannya menjadi prioritas utama dalam

menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan (Manullang & Rizky, 2024). Namun, tingginya turnover intention karyawan menjadi tantangan besar yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Tingginya turnover tidak hanya mencerminkan ketidakpuasan dalam manajemen SDM, tetapi juga menimbulkan kerugian finansial yang signifikan akibat biaya rekrutmen, pelatihan, serta penurunan produktivitas (Pengembangan et al., 2023).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, yang sering kali menyebabkan stres kerja. Beban kerja yang berlebihan atau di luar kemampuan karyawan dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan tekanan psikologis, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *turnover intention* (Syafira, 2025). Stres kerja yang tinggi juga dapat mengganggu kinerja karyawan, menurunkan konsentrasi, dan menghambat pencapaian target kinerja perusahaan (Suartana et al., 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, baik secara fisik, sosial, maupun virtual, juga sangat berperan dalam mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kinerja karyawan (Pada et al., 2021).

Bagi perusahaan seperti PT Gunanusa Utama Fabricators, yang bergerak di bidang konstruksi berat untuk industri minyak dan gas lepas pantai, faktor-faktor seperti beban kerja, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor ini akan mendukung kinerja optimal dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Solikhah & Haryono, 2020). Perusahaan dapat mempertahankan SDM yang berkualitas dan meminimalkan turnover intention, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Terdapat penelitian terdahulu terkait pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Saruksuk et al., 2023) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati et al., 2020) menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Gunanusa Utama Fabricators, serta untuk memahami sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, khususnya manajemen, dengan memberikan informasi yang berguna sebagai dasar pengambilan keputusan dan perumusan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan beban kerja, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## 2. KAJIAN TEORITIS

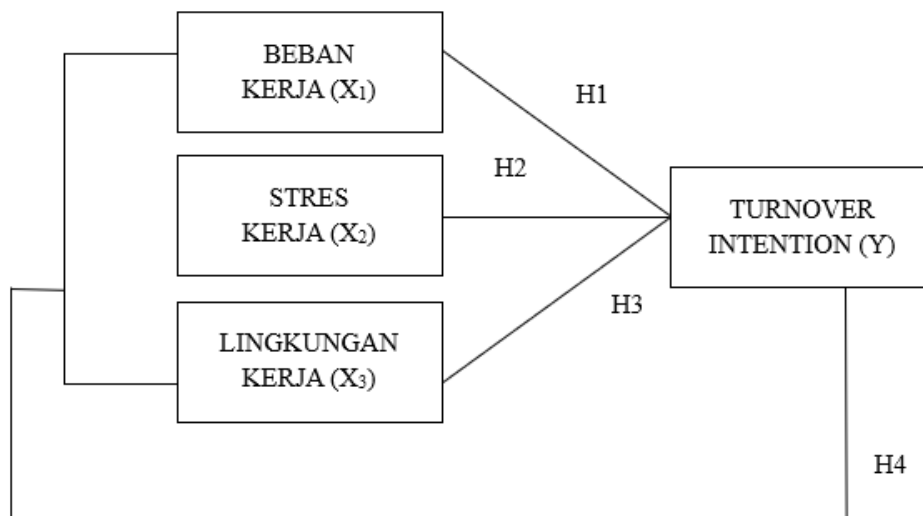
Beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul karena adanya keterbatasan dalam kapasitas individu untuk memproses informasi. Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila penyelesaian tugas melampaui batas waktu yang ditetapkan, maka akan terjadi ketimpangan antara kemampuan yang diharapkan dari karyawan dan kemampuan aktual yang dimilikinya (Tresnawati et al., 2020). Terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur Beban Kerja, yaitu sebagai berikut (Sososutiksno et al., 2022) (1) volume dan kompleksitas (2) manajemen waktu dan target (3) kesesuaian tugas dan kemampuan (4) hubungan interpersonal, dan (5) sistem pengawasan dan umpan balik.

Tekanan dalam pekerjaan terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikologis, yang berdampak pada emosi, cara berpikir, hingga kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Tanpa adanya motivasi yang memadai, stres kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, sehingga penting bagi karyawan untuk menemukan cara yang efektif dalam mengelola stres agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal (Putri et al., 2023). Terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur Stres Kerja, yaitu sebagai berikut (Kerja et al., 2024) (1) beban kerja (2) kondisi kerja (3) manajemen peran (4) keseimbangan kehidupan kerja, dan (5) dukungan sosial.

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) lingkungan kerja mencakup seluruh elemen dan faktor yang memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja, yaitu sebagai berikut (Aliya Syafika, Wiedy Murtini, 2023) (1) fasilitas dan tata ruang (2) kondisi lingkungan fisik (3) pencahayaan dan kebisingan (4) keamanan dan kebersihan, dan (5) hubungan interpersonal.

*Turnover Intention* mengacu pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti harapan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih tinggi, serta keinginan untuk memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan dan faktor-faktor lainnya. Peningkatan *turnover intention* di kalangan karyawan menjadi isu krusial bagi perusahaan, karena mengelola dan mengurangi niat tersebut bukanlah tantangan yang mudah untuk diatasi (Ihwanti et al., 2023). Untuk mengukur tingkat *Turnover Intention* terdapat beberapa indikator utama yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan

penilaian, diantaranya yaitu (Calista & Erdiansyah, 2025) (1) faktor organisasi (2) kompensasi (3) pengembangan karir (4) karakteristik individu, dan (5) niat untuk berpindah.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka Penulis dapat merumuskan hipotesis diantaranya sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Gunanusa Utama Fabricators.
2. H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Gunanusa Utama Fabricators.
3. H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Gunanusa Utama Fabricators.
4. H4 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Gunanusa Utama Fabricators.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengkaji sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) di PT Gunanusa Utama Fabricators. Jumlah populasi dalam penelitian ini mencakup 100 karyawan, dan sampel sebanyak 50 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yakni beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, serta *turnover intention*, yang seluruhnya diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator yang sesuai (Anisah & Puspasari, 2024). Data

yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta serangkaian uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Seluruh tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi standar keabsahan secara statistik (Tampubolon & Sagala, 2020).

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji t, serta secara kolektif menggunakan uji F. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap turnover intention. Prosedur analisis data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, serta memberikan dasar yang kuat untuk mengambil keputusan manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan (Kurniawati, 2022).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data Penelitian

**Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	34	68.0
Perempuan	16	32.0
<b>Departemen Karyawan</b>		
Bidding	4	8.0
CPRMA	1	2.0
CPRMIA	1	2.0
Engineering	6	12.0
Finance	5	10.0
GA	2	4.0
HRD	3	6.0
HSE	1	2.0
IT	1	2.0
Legal	1	2.0
Logistic	2	4.0

Marketing	1	2.0
PMT	14	28.0
Procurement	8	16.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 responden di PT Gunanusa Utama Fabricators, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dengan 34 orang (68%), sementara yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang (32%). Selain itu, distribusi responden berdasarkan departemen menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari departemen PMT sebanyak 14 orang (28%), diikuti oleh departemen procurement sebanyak 8 orang (16%), departemen engineering 6 orang (12%), departemen finance 5 orang (10%), dan sejumlah departemen lainnya dengan jumlah yang lebih sedikit. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan didominasi oleh responden laki-laki dan mayoritas responden berasal dari departemen PMT.

### Uji Kualitas Data

**Tabel 2. Uji Kualitas Data**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.700	0.2787	0,883	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.793	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.3	0.622	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.4	0.754	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.5	0.802	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.6	0.757	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.7	0.699	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.8	0.433	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.9	0.650	0.2787		Valid dan Reliabel
	X1.10	0.720	0.2787		Valid dan Reliabel
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.503	0.2787	0,713	Valid dan Reliabel
	X2.2	0.548	0.2787		Valid dan Reliabel
	X2.3	0.553	0.2787		Valid dan Reliabel
	X2.4	0.648	0.2787		Valid dan Reliabel
	X2.5	0.605	0.2787		Valid dan Reliabel
	X2.6	0.406	0.2787		Valid dan Reliabel
	X2.7	0.571	0.2787		Valid dan Reliabel
	X2.8	0.575	0.2787		Valid dan Reliabel
	X2.9	0.458	0.2787		Valid dan Reliabel

	X2.10	0.602	0.2787		Valid dan Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.625	0.2787	0,828	Valid dan Reliabel
	X3.2	0.784	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.3	0.737	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.4	0.681	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.5	0.611	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.6	0.564	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.7	0.615	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.8	0.500	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.9	0.591	0.2787		Valid dan Reliabel
	X3.10	0.615	0.2787		Valid dan Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0.312	0.2787	0,832	Valid dan Reliabel
	Y.2	0.681	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.3	0.558	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.4	0.563	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.5	0.489	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.6	0.336	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.7	0.821	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.8	0.741	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.9	0.851	0.2787		Valid dan Reliabel
	Y.10	0.831	0.2787		Valid dan Reliabel

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada variabel-variabel dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung untuk setiap item lebih besar dari  $r$  tabel 0,2787. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yaitu Beban Kerja (0,883), Stres Kerja (0,713), Lingkungan Kerja (0,828), dan *Turnover Intention* (0,832), yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

## Uji Hipotesis

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.417	2.513		-4.941	.000
	Beban Kerja	.213	.068	.208	3.109	.003
	Stres Kerja	.634	.058	.642	10.967	.000
	Lingkungan Kerja	.409	.072	.339	5.713	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Pada variabel Beban Kerja, nilai T hitung sebesar 3.109 lebih besar dari T tabel 2.013 dengan nilai signifikan 0,003, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Pada variabel Stres Kerja, nilai T hitung sebesar 10.967 lebih besar dari T tabel 2.013 dengan nilai signifikan 0,000, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Begitu pula pada variabel Lingkungan Kerja, nilai T hitung sebesar 5.713 lebih besar dari T tabel 2.013 dengan nilai signifikan 0,000, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Ketiga variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2120.791	3	706.930	115.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	281.209	46	6.113		
	Total	2402.000	49			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4. diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 115,639 > \text{nilai } f_{tabel} 2,807$ . hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 <sup>a</sup>	.883	.875	2.472

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,875 atau 87,5% artinya pengaruh dari ketiga variabel independen (Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap Turnover Intention sebesar 87,5%. Sisanya 12,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja PT Gunanusa Utama Fabricators menjadi faktor penting dalam memengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Indikator-indikator seperti beban kerja, waktu, target, *double job*, kerjasama tim, ketidaksesuaian tugas dengan kemampuan, konflik pribadi, frustrasi, *feedback* dan sistem yang berlebihan dapat menjadi pertimbangan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Y. R. Hidayati & Mahfudiyanto, 2024) yaitu Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja PT Gunanusa Utama Fabricators menjadi faktor penting dalam memengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Indikator-indikator seperti beban kerja, fasilitas, aturan jam istirahat, aturan jam kerja, jobdesk, kesempatan mengembangkan karir, target, konflik peran, kelelahan dan masalah pribadi dapat menjadi pertimbangan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (H. Hidayati & Rizalti, 2021) yaitu Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja PT Gunanusa Utama Fabricators menjadi faktor penting dalam memengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Indikator-indikator seperti sarana & prasarana, penataan ruang, sirkulasi udara, suhu ruangan, penerangan, kebisingan, keamanan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan dapat menjadi pertimbangan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mawey et al., 2024) yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Gunanusa Utama Fabricators. Beban kerja yang berlebihan, stres akibat tugas yang menumpuk, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, baik secara individual maupun simultan, memberikan kontribusi besar terhadap keputusan *turnover intention* karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 87,5%. Ini menandakan bahwa mayoritas variasi dalam *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih variatif dan teknik sampling yang lebih sistematis untuk meningkatkan validitas penelitian. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengembangkan pendekatan kualitatif untuk menggali dimensi psikososial yang mungkin tidak terjangkau oleh metode kuantitatif. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja, stres, dan lingkungan kerja dengan lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan, serta mengembangkan instrumen yang lebih sensitif terhadap dinamika sosial budaya yang ada.

## DAFTAR REFERENSI

- Aliya Syafika, Wiedy Murtini, & N. R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di BKPSDM Kota Surakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 213–222. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2287>
- Anisah, N., & Puspasari, R. (2024). Sistem informasi kuesioner materi pembelajaran SMP Swasta Generasi Bangsa Martubung menggunakan skala Likert. *Jurnal JUREKSI (Jurnal Rekayasa Sistem)*, 2(2), 604–616.
- Calista, C., & Erdiansyah, R. (2025). Factors affecting turnover intention (A study on Generation Z employees in Jakarta). *International Journal of Social Science and Human Research*, 8(4), 2571–2582. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i4-75>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>
- Kerja, K., Mulianny, F., Utami, T. W., Bailatul, Z., & Avian, N. (2024). Dampak stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(11), 5475–5486.
- Kurniawati, C. R. (2022). Pengaruh current ratio, total asset turnover, dan debt to equity ratio terhadap return on asset. *Jurnal Cendekia Keuangan*, 1(2), 101. <https://doi.org/10.32503/jck.v1i2.2832>
- Manullang, A. P., & Rizky, M. C. (2024). Strategi kepemimpinan: Peran human capital pada perusahaan industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4, 93–104.
- 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.
- Pada, S., Cv, K., & Ibu, K. (2021). Pengaruh work engagement dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 1–14.
- Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, P., Ekonomi, F., Manajemen, M., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). [Judul artikel tidak lengkap, harap diperbaiki]. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 24(1), 1–10. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap>
- 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.

- Saruksuk, D., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh disiplin, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.133>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Solikhah, E. W., & Haryono, S. (2020). Pengaruh budaya organisasional terhadap intention to leave dimediasi kepuasan kerja karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(1), 1–16. <https://doi.org/10.12695/jmt.2020.19.1.1>
- Sosoutiksno, C., Sapulette, S. G., Tutuarima, Y. G., & Pattimura, U. (2022). Pengaruh kompleksitas tugas dan beban kerja terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi (JAK)*, 8(1), 52–65.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Tresnawati, N., Indah, M. F., & Arianto, E. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1–11.