



**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PADA PT. GALATTA LESTARINDO SIJUNJUNG**

**Oleh:**

**NAMA : LILI SANDINA  
NIM : 21070040  
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
2025**

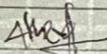
## Pengesahan

### PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 6 Agustus 2025.

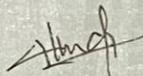
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung  
Nama : Lili Sandina  
Nim : 21070040  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

### TIM PENGUJI

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurhaida, S.E, M.M	Ketua	
2.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	
3.	Dr. Tri Ifa Indrayani, MPd	Anggota	
4.	Raftul Fedri, SE., MM	Anggota	

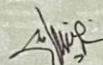
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Nurhaida, S.E, M.M

Pembimbing II



Usmiar, S.E, M.Si

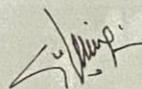
Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Innu Puteri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

## Surat Pernyataan

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lili Sandina  
NIM : 21070040  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 7 Agustus 2025  
Yang menyatakan



Lili Sandina  
21070040

## Hak Cipta

### HAK CIPTA

Hak cipta milik **LILI SANDINA** tahun 2025, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WR.WB

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul” **Pengaruh Beban Kerja, Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Galatta Lestarindo Sijunjung** ”. Penulisan skripsi ini berguna melengkapi persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis telah mencurahkan segenap kemampuan, tenaga, pikiran dan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini, terlepas dari hal tersebut tentu masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan mengingat penulis masih dalam tahap belajar, namun inilah pencapaian maksimal penulis berikan.

Penulisan skripsi ini dari bantuan dan do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

Allah SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kepada kedua orang tua saya cinta pertama dan panutanku Ayah (Suwandi) dan kepada Pintu surgaku Amak ( Elmi Mairita ). yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengganggakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

- beliau bekerja keras, memberi motivasi, memberi dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan program studi sampai selesai.
3. Kepada Ibu Nurhaida, SE, MM dan Ibu Usmiar, SE, M. Si selaku pembimbing 1 dan 2 saya yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat dan sudah bersedia membimbing, mengarahkan serta memberikan solusi untuk setiap permasalahan atau kesulitan. Meluangkan waktunya dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
  4. Kepada Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd dan Bapak Raftul Fedri S, E. M.M selaku Penguji 1 dan 2 saya yang telah memberikan saran dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
  5. Ibu Usmiar, SE, M. Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
  6. Ibu Immu Puteri Sari, S.E, M. Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
  7. Seluruh Dosen Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, Motivasi, Informasi dan Kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses belajar.
  8. Kepada Abang penulis ( Frengky Juwandra ) dan adik penulis ( Danu M Guntur) yang telah memberi dukungan dan Motivasi agar penulis bisa menyelesaikan studinya sampai sarjana.
  9. Keluarga Besar Bapak Ismail dan Keluarga Besar Bapak jais dan Teman-teman serta pihak lain yang mendukung penulis dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak yang dapat meningkatkan kemampuan dan minat penulis dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, utamanya bagi penyusun untuk pengembangan ilmu pengetahuan dimasa mendatang.

Wassalamu'alaikum WR.WB

Padang, 7 Agustus 2025

Lili Sandina  
21070040



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT GALATTA LESTARINDO SIJUNJUNG

**LILI SANDINA**

**NIM: 21070008**

**Program Studi: Manajemen**

**Email : [llisandina23@gmail.com](mailto:llisandina23@gmail.com)**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Galatta Lestarindo Sijunjung. Sampel penelitian ini berjumlah 53 responden dengan menggunakan metode pengumpulan data secara teknik sampel jenuh. penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji t dan Uji F. Hasil dari pembahasan. Hasil dari pembahasan Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena memiliki t-hitung 1,759 > t-tabel 1,677. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Karena Stres Kerja mempunyai t-hitung 1,722 > t-tabel 1,677. Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Karena Lingkungan Kerja mempunyai t-hitung 1,727 > t-tabel 1.677. Pada pembahasan ini ketiga Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang didapatkan sebesar 13,568 dengan nilai F tabel 2,80 sehingga 13,568 > 2,80, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasinya yaitu 53,8% dan untuk sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci : *Beban Kerja, Stres, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention***

## THE EFFECT OF WORKLOAD, STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE *TURNOVER INTENTION* AT PT GALATTA LESTARINDO SIJUNJUNG

**LILI SANDINA**

**NIM: 21070008**

**Study Program: Management**

**Email: [liliasandina23@gmail.com](mailto:liliasandina23@gmail.com)**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the Effect of Stress Workload and Work Environment on Employee Turnover Intention at PT Galatta Lestarindo Sijunjung. The sample of this study amounted to 53 respondents using the method of data collection using saturated sample techniques. This study uses Quantitative research type. This study uses multiple linear analysis and hypothesis testing t-test and F-test. The results of the discussion. The results of the discussion Workload affects Turnover Intention because it has a t-count of 1.759 > t-table 1.677. Work Stress affects Turnover Intention. Because Work Stress has a t-count of 1.722 > t-table 1.677. Work Environment also affects Turnover Intention. Because the Work Environment has a t-count of 1.727 > t-table 1.677. In this discussion, the three Workloads (X1), Job Stress (X2) and Work Environment (X3) have an effect on Turnover Intention (Y), this can be seen that the calculated F value obtained is 13.568 with an F table value of 2.80 so that 13.568 > 2.80, this shows that there is a joint influence of independent variables on the dependent variable. Meanwhile, the coefficient of determination value is 53.8% and the remaining 46.2% is influenced by other variables not included in this research model.*

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

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	8
1.3.Tujuan Penelitian .....	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Konsep Teritis .....	10
2.2.Beban Kerja .....	13
2.3.Stres Kerja .....	15
2.4.Lingkungan Kerja.....	17
2.5.Penelitian Terdahulu.....	20
2.6. Kerangka Konseptual.....	22
2.7. Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1.Tempat Dan Waktu Penelian.....	24
3.2.Jenis Penelitan.....	24
3.3.Jenis Dan Sumber Data.....	24
3.4.Populasi Dan Sampel.....	25
3.5. Definisi Operasional .....	26
3.6.Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.7.Teknik Analisis Data .....	29
3.8.Uji Asumsi Klasik .....	33
3.9.Analisis Regresi Linear Berganda .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
4.1.Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	38
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	41
4.3. Uji Validas dan Uji Reabilitas.....	42
4.4. Tingkat Pencapaian Responden.....	45
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	48

4.6. Uji Asumsi Klasik .....	49
4.7. Uji Hipotesis .....	53
4.8. Pembahasan.....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
5.1. Kesimpulan .....	61
5.2. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Jumlah <i>Turnover Intention</i> Karyawan .....	4
Tabel 1. 2 Masa Kerja Karyawan di PT Galatta Lestarindo Sijunjung .....	5
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu .....	20
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel .....	27
Tabel 3. 2 Skala likert .....	29
Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian TCR .....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
Tabel 4.4 Uji Validitas .....	43
Tabel 4.5 Uji Reabilitas .....	44
Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	45
Tabel 4.7 Pendapatan responden variabel beban kerja (X1).....	46
Tabel 4.8 Pendapatan responden variabel Stres (X1).....	47
Tabel 4.9 Pendapatan responden variabel Lingkungan kerja (X3) .....	48
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi .....	53
Tabel 4.15 Uji Persial (t) .....	53
Tabel 4.16 Uji Simultan (f).....	55
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi .....	56

### Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Diagram Beban Kerja.....	5
Gambar 1. 2 Grafik Diagram <i>Turnover Intention</i> .....	7
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4. 1 Peta Lokasi.....	38
Gambar 4. 2 Sruktur Organisasi PT. Galatta Lestrindo Sijunjung.....	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pencipta dan penentu tujuan organisasi. Niat berpindah adalah probabilitas subyektif bahwa seorang individu akan berganti pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan faktor mendasar dari perpindahan yang sebenarnya.

Setiap perusahaan selalu berusaha menggunakan sumber daya yang dimilikinya diselenggarakan seoptimal mungkin, dengan harapan apa yang direncanakan perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah menemukan sistem yang tepat dan cara mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Meskipun banyak teori mengenai manajemen sumber daya manusia, namun pada manusia mempunyai keterbatasan dan keterbatasan karakteristik yang berbeda.

Permasalahan yang timbul akibat perbedaan karakteristik sumber daya manusia perusahaan, serta ketidak sesuaian antara beban kerja dan kemampuan sumber daya manusia perusahaan, dapat mengakibatkan buruknya kualitas perusahaan. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja perusahaan juga menjadi buruk. Secara keseluruhan dapat mengakibatkan perusahaan menjadi tidak produktif. (Hadi dkk,2019).

Stres kerja merupakan salah satu variabel yang penting yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dalam perkembangannya, stres kerja harus selalu diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja selalu merasa nyaman. Jika karyawan merasa nyaman saat bekerja maka karyawan tidak akan menganggap sebuah pekerjaan itu berat dan akan dijalani dengan santai dan penuh semangat.

Selain beban kerja dan stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penurunan kinerja Karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit konsentrasi dan menurunnya kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. di dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya kinerja kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. PT. Galatta Lestarindo Sijunjung adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Pembuatan pupuk dolomit. Pupuk dolomit merupakan pupuk alami yang terbuat dari batu alam. Dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan itu hanya tempat tinggal bagi karyawan yang rumahnya jauh dari perusahaan selebihnya itu milik pribadi karyawan.

Jumlah karyawan pada Perusahaan ini kurang lebih 53 orang maka jumlah karyawan bergantung dari beban kerja dan lingkungan kerja yang harus

diselesaikan dapat terjadi secara signifikan.

*Turnover Intention* adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena alasan tertentu atau karyawan sudah memiliki pekerjaan alternatif yang dilakukan oleh karyawan secara sadar.

Tingkat keinginan karyawan untuk pindah berdampak cukup signifikan bagi Perusahaan sehingga *Turnover Intention* harus diberi perhatian oleh perusahaan. *Turnover Intention* yang tinggi sangat berdampak buruk pada perusahaan seperti ketidakstabilan operasi perusahaan, kondisi tenaga kerja yang tidak tertata serta meningkatkan biaya pengelolaan SDM yang digunakan untuk pelatihan atau rekrutmen (Septiari, 2016). *Turnover Intention* dapat diamati gejalanya oleh karyawan seperti semangat bekerjanya yang kurang, mengumpulkan informasi mengenai lowongan kerja, perasaan tertekan, mengeluh dengan pekerjaan dan tidak peduli dengan tempat bekerja dan orang disekitarnya. Hal tersebut sudah menjadi indikasi *Turnover Intention* karyawan. Dengan demikian *Turnover Intention* dapat disimpulkan sebagai dampak negatif bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktifitas karyawan, suasana kerja dan biaya sumber daya manusia yang meningkat (Ardana, 2016). Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, seperti dijelaskan di atas, kemungkinan besar merupakan faktor tambahan dalam niat berpindah karena di sinilah karyawan bekerja. Hal ini hanya menimbulkan stres dan ketegangan yang berdampak pada tingkat turnover karena seluruh karyawan terpaksa tetap tinggal. produktif dalam lingkungan kerja yang berubah. Jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

**Table 1.1**  
**Rekapitulasi Jumlah *Turnover Intention* Karyawan**  
**PT.Galatta Lestarindo Sijunjung**  
**Tahun 2020 – 2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan awal tahun</b>	<b>Jumlah karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah karyawan akhir tahun</b>	<b>Persentase Tingkat <i>turnover</i> (%)</b>
2020	96	10	19	87	36,89
2021	87	7	15	79	18,07
2022	79	5	16	68	21,76
2023	68	2	17	53	28,09

Sumber PT. Galatta Lestarindo

Cara mengukur *Turnover Intention* karyawan menurut Hasibuan(2017:64)

$$= \frac{\text{jumlah karyawan keluar}}{(\text{jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun})/2} \times 100\%$$

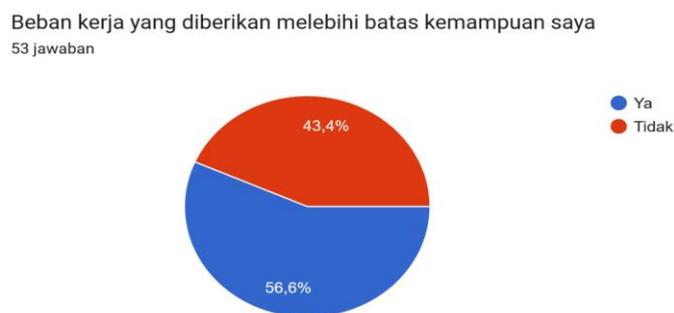
Dari table 1.1. diatas dapat kita ketahui bahwa jumlah turnover pada Pt. Galatta dari tahun 2020 sampai 2023 dinamis selalu mengalami perubahan. Dimana dapat kita lihat dari table diatas bahwa Tingkat turnover tahun 2020 jumlah presentase turnover sebesar 36,89%, pada tahun 2021 jumlah presentase turnover mengalami penurunan sebesar 18,07% , kemudian pada tahun 2022 jumlah turnover kembali mengalami peningkatan sebesar 21,76% dan ditahun 2023 tingkat turnover karyawan masih mengalami peningkat yaitu sebesar 28,09% . Berdasarkan table dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa diketahui tingginya Tingkat *Turnover Intention* Pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung dari tahun 2020 sampai 2023.

**Table 1.2**  
**Masa Kerja Karyawan di PT Galatta Lestarindo Sijunjung**  
**Tahun 2023**

NO	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Karyawan
1	1 -3 Tahun	34
2	4-6 Tahun	15
3	7-12 Tahun	4
	<b>Total</b>	<b>53</b>

Sumber PT. Galatta Lestarindo

Pada table 1.2 diatas dapat dilihat dari 72 karyawan pada Pt. Galatta Lestarindo, Karyawan dengan masa kerja 1sampai 3 tahun sebanyak 39 orang, karyawan dengan masa kerja 4sampai 6 tahun sebanyak 10 orang, sedangkan dengan masa kerja 9 sampai 10 tahun sebanyak 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa sedikit karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang lama pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung. Ini menunjukkan bahwa Beban kerja yang dialami karyawan masih cukup besar.



Sumber Observasi awal

**Gambar 1. 1**  
**Grafik Diagram Beban Kerja**

Berdasarkan Grafik Diagram diatas dapat dilihat bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan cukup besar, Hampir lebih dari setengah karyawan tersebut yang mengalami beban kerja yang cukup berat persentase dari beban kerja yang

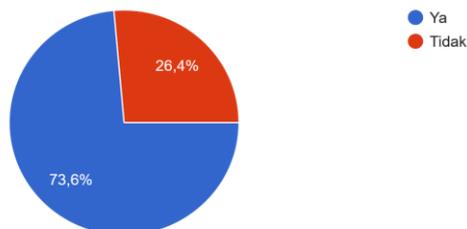
dialami karyawan yaitu 56,6% , dimana angka ini cukup besar faktor tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnyamanya saat bekerja, oleh karena itu karyawan jadi merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah sebuah beban yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat saat bekerja dan bahkan ingin meninggalkan pekerjaan tersebut dan karyawan merasa beban kerja yang terlalu tinggi, sehingga melebihi tugas kerja yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Gaji yang di terima karyawan hampir sama yaitu UMR, dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan bahwa biasanya yang membedakan gaji tersebut tergantung jam lembur karyawan saat bekerja, lembur untuk karyawan tetap biasanya 15ribu perjam, dan Pt Galatta lestarindo juga memiliki karyawan Borongan namun tidak masuk pada daftar karyawan tetap karena system karyawan Borongan tersebut tergantung kerja yang mereka hasilkanlah upah yang didapatkan , menurut menjelaskan dari salah satu karyawan, bahwa karyawan Borongan tersebut biasanya mendapatkan gaji lebih besar karena gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan , Jika kualitas pupuk yang dihasilkan oleh karyawan Borongan bagus maka gaji akan semakin tinggi bisa melebihi karyawan tetap tapi gaji dari karyawan Borongan itu biasanya perton namun minusnya karyawan Borongan tidak masuk dalam daftar karyawan tetap.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggariskan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

saya sering berfikir untuk mengubah pekerjaan saya untuk mencari pengalaman baru  
53 jawaban



Sumber : Observasi awal

**Gambar 1. 2**  
**Grafik Diagram Turnover Intention**

Dari grafik diagram yang dilakukan saat observasi awal tersebut dapat dilihat 73,6%. karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya jika memiliki tempat kerja yang baru dengan alasan ingin mencari pengalaman baru. Karena gaji yang dirasakan juga kurang dan tidak sesuai dengan kerja yang dilakukan. Berangkat dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam dari permasalahan yang ada berdasarkan observasi awal yang dilakukan .

Maka dapat disimpulkan dari tabel, diagram dan uraian diatas bahwa gaji yang di dapatkan minim yang memberikan ketidak sesuai dengan pekerjaan mereka masing masing. Sehingga mereka merasa kurang puas dengan gaji tersebut. Dari latar belakang yang penulis uraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung”**



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung?
4. Apakah Beban Kerja, Stres dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Lingkungan kerja secara bersama sama Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Galatta Lestarindo Sijunjung.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber informasi bagi pihak manajemen PT Galatta Lestarindo sijnjung untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan.

