

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. DELKA KARYA MARITIM

Safira Hayati¹, Shofyan Roni²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, Kota Medan, Indonesia
safirahayatinasution@gmail.com¹, ronie.snr82@gmail.com²

Abstract

Human resources (HR) are a strategic asset that influences company performance and sustainability. Turnover intention, or employees' desire to leave the company, has become a critical issue, especially at PT. Delka Karya Maritim, a shipping company in Medan, North Sumatra, where employee turnover increased from 36.42% (2022) to 49.16% (2024). This study aims to analyze the effect of work discipline, workload, and work environment on employees' turnover intention. A quantitative research method with an associative approach was employed, involving all 87 employees as the sample through saturated sampling. Data were collected using questionnaires, interviews, and supporting literature. Analysis was conducted using multiple linear regression, classical assumption tests, partial tests (t), simultaneous tests (F), and the coefficient of determination (R²). The results indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention, meaning that higher workload increases employees' intention to leave. Work discipline and work environment have a negative effect on turnover intention but are not statistically significant. The simultaneous test shows that all three variables together significantly influence turnover intention, with an Adjusted R² of 0.636, indicating that the independent variables explain 63.6% of the variation in turnover intention. These findings imply that management should focus on workload management to reduce the risk of losing competent human resources.

Keywords: *Work Discipline; Workload; Work Environment; Turnover Intention; Human Resources*

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memengaruhi kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi isu penting, terutama di PT. Delka Karya Maritim, perusahaan pelayaran di Medan, Sumatera Utara, yang mengalami peningkatan persentase turnover karyawan dari 36,42% (2022) menjadi 49,16% (2024). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan, melibatkan seluruh 87 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan literatur pendukung. Analisis menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), serta koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi beban kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, namun tidak signifikan secara statistik. Uji simultan mengungkapkan ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan Adjusted R² sebesar 0,636, menandakan kontribusi variabel independen terhadap 63,6% variasi turnover intention. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen untuk fokus pada pengelolaan beban kerja demi menurunkan risiko kehilangan SDM kompeten.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; *Turnover Intention*, SDM

Corresponding author : safirahayatinasution@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi merupakan aset produktif yang memerlukan pengembangan melalui pelatihan, pembinaan, dan manajemen yang efektif agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Malayu, 2017). Keberadaan SDM yang kompeten dan terkelola dengan baik akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi agar motivasi dan komitmen kerja tetap tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan dapat meningkatkan risiko terjadinya turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan demi peluang yang lebih baik (Hasibuan, 2017).

Fenomena turnover intention menjadi isu penting di PT. Delka Karya Maritim, perusahaan swasta yang bergerak di bidang pelayaran, termasuk Ship Owner, Marine Transportation, Docking Repair, dan Shipping Agency, yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara. Berdasarkan data perusahaan periode 2022–2024, tingkat turnover karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada 2022, dari 145 karyawan awal, sebanyak 51 karyawan keluar, menghasilkan persentase turnover 36,42%. Tahun 2023 meningkat menjadi 43,28% dan pada 2024 mencapai 49,16% dari total karyawan. Peningkatan ini menunjukkan adanya tantangan dalam manajemen karyawan, terutama terkait kepuasan, pengelolaan gaji, insentif, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Beberapa karyawan mengungkapkan adanya keterlambatan gaji, tidak adanya tunjangan yang layak, beban kerja berlebihan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (PT. Delka Karya Maritim, 2025).

Selain data administrasi, hasil pra-survey terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa 27,7% responden memiliki indikasi turnover intention, menyatakan kemungkinan mereka akan mencari pekerjaan lain jika ada tawaran lebih baik atau mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasa bertahan di perusahaan (72,3%), terdapat potensi risiko kehilangan SDM yang kompeten (Data Diolah, 2025).

Faktor yang mempengaruhi turnover intention tidak hanya terkait kepuasan kerja, tetapi juga disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, dan keteraturan individu dalam menjalankan tugas. Tingkat disiplin yang baik akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dan membentuk karakter individu yang profesional (Septiady, 2022). Data absensi karyawan PT. Delka Karya Maritim tahun 2024 menunjukkan adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran, dengan bulan-bulan tertentu melebihi batas maksimum absensi ideal 3% menurut (Purnami, Ita, 2019), sehingga disiplin kerja menjadi perhatian khusus perusahaan. Hasil pra-survey juga menunjukkan bahwa skor rata-rata ketaatan karyawan terhadap prosedur dan jam kerja hanya 38,6%, menandakan masih rendahnya disiplin kerja di perusahaan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Silva Nisa Farhana, 2025); (I Putu Candra Wiguna Antara, I made Widiantara Rifqi nur Fakhrozi, 2024).

Beban kerja menjadi faktor berikutnya yang memengaruhi turnover intention. Beban kerja mencakup jumlah tugas, target yang harus dicapai, kompleksitas pekerjaan, dan standar yang ditetapkan perusahaan. Data proyek PT. Delka Karya Maritim menunjukkan bahwa beberapa pekerjaan sering melebihi batas waktu yang ditentukan, misalnya reparasi kapal TB. Beliton 198 yang direncanakan

selesai dalam 17 hari ternyata memakan waktu 36 hari. Hal ini disebabkan oleh target yang tinggi, kurang optimalnya alat kerja, dan SOP yang tidak konsisten (Mangkunegara, 2022); PT. Delka Karya Maritim, 2025). Hasil pra-survey terhadap 30 karyawan juga menunjukkan skor rata-rata 38,6% untuk beban kerja yang dirasa tinggi, menandakan sebagian karyawan merasa pekerjaan menuntut usaha keras dan tidak sesuai kemampuan, yang berimplikasi pada turnover intention (Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, 2023); (Adam Ramadhan, 2023).

Faktor lingkungan kerja juga berperan penting. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti fasilitas, ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, serta lingkungan non-fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan pimpinan, dan budaya organisasi (Rivai, 2021) Data sarana dan prasarana PT. Delka Karya Maritim menunjukkan beberapa fasilitas masih kurang memadai, misalnya peralatan komputer dan printer. Lingkungan kerja non-fisik menunjukkan rendahnya kualitas interaksi antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan, serta pengawasan yang kurang ketat. Hasil pra-survey menunjukkan skor rata-rata 27,6% untuk lingkungan kerja fisik dan 25,2% untuk lingkungan kerja non-fisik, yang menandakan kondisi kerja belum sepenuhnya kondusif (Data Diolah, 2025; Rivai, 2021). Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention oleh (Issro Saputra, Agista Fingkania, Sri Devi, 2025)

Berdasarkan fenomena di atas, disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi dominan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Delka Karya Maritim dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja

terhadap *Turnover Intention* pada PT. Delka Karya Maritim”.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah tindakan atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, baik secara sukarela maupun dipacu oleh faktor tertentu (Astuti, 2020). Pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan secara permanen dari perusahaan dengan alasan tertentu (Tarigan, 2021). Definisi lainnya menyatakan bahwa turnover intention merupakan hasrat internal karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipengaruhi faktor lingkungan, kompensasi, dan lain-lain (Deswarta, 2021). Hal ini juga diartikan sebagai kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk pekerjaan di tempat lain, yang berpengaruh pada stabilitas organisasi (Pramono, 2023). Secara operasional, turnover intention mencerminkan pikiran karyawan untuk keluar, mencari pekerjaan lain, dan meninggalkan organisasi (Razikin, 2023), atau keinginan untuk berpindah kerja karena kurangnya kepuasan dan mencari pekerjaan lebih baik (Yantu, 2023).

Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Keputusan karyawan untuk berpindah dipengaruhi berbagai faktor, antara lain faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, kepribadian, dan masa kerja; kondisi kerja seperti tekanan kerja dan kepuasan kerja; faktor organisasi seperti gaya manajerial, keamanan kerja, sistem pengembangan karir, dan lingkungan kerja; serta faktor lingkungan eksternal seperti situasi di perusahaan lain (Setyawati, 2021).

Faktor lain yang memengaruhi

termasuk kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional. Karyawan yang tidak puas atau mengalami stres cenderung memiliki turnover intention tinggi, sedangkan komitmen emosional terhadap organisasi memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan (Ramadhani, 2023).

Indikator *Turnover Intention*

Turnover intention memiliki tiga aspek utama:

1. *Thinking of Quitting*
Pikiran karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan menarik diri dari perusahaan.
2. *Intention to Search*
Usaha karyawan mencari pekerjaan lain melalui informasi lowongan atau bertanya ke luar perusahaan.
3. *Intention to Quit*
Perilaku karyawan yang menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Yantu, 2023).

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2020) Disiplin kerja adalah kondisi di mana seseorang memiliki kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maupun norma sosial yang berlaku. Kesadaran mencerminkan sikap individu untuk memahami dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, sementara kesediaan menunjukkan kemauan dan tindakan nyata untuk mematuhi peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan: Disiplin karyawan meningkat bila tujuan yang ingin dicapai jelas dan realistis.
2. Teladan pimpinan: Pimpinan yang menjadi contoh baik akan memengaruhi kepatuhan karyawan.
3. Balas jasa: Gaji dan kesejahteraan yang memadai menciptakan kepuasan sehingga meningkatkan disiplin.
4. Keadilan: Perlakuan adil mendorong karyawan untuk menaati peraturan.
5. Pengawasan melekat: Kehadiran dan pengawasan langsung atasan membantu memastikan karyawan menjalankan aturan dengan benar.
6. Sanksi hukuman: Penerapan hukuman mencegah pelanggaran dan memperbaiki perilaku karyawan.
7. Ketegasan pimpinan: Pemimpin yang tegas dalam menegakkan aturan akan dihormati dan meningkatkan disiplin.
8. Hubungan kemanusiaan: Suasana kerja yang harmonis baik vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar karyawan) menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung disiplin.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Menurut (Situmorang, 2020) Beban kerja adalah jumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan seorang pekerja. Apabila pekerja mampu menangani pekerjaannya dengan baik dan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, beban tersebut dapat dikelola secara efektif. Sebaliknya, jika pekerja tidak mampu menyesuaikan diri, beban kerja dapat menjadi tekanan atau tanggungan yang memberatkan.

Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Tampubolon, 2022) Beban kerja dapat dijelaskan melalui beberapa aspek, yaitu:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)
Beban setiap pekerjaan ditentukan berdasarkan analisis tugas yang dilakukan karyawan, dengan mempertimbangkan perbedaan kemampuan dan karakteristik individu.
2. Usaha atau tenaga (*effort*)
Besarnya tenaga yang dikeluarkan dalam menyelesaikan tugas dapat bersifat alami atau intuitif. Namun, jika tuntutan pekerjaan meningkat secara individu, tidak selalu diikuti oleh peningkatan effort.
3. Performa (*performance*)
Beban kerja juga berfokus pada tingkat kinerja yang ingin dicapai. Pengukuran performa secara tunggal tidak cukup untuk mencerminkan keseluruhan beban kerja secara akurat.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Darmawan, 2021) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh kondisi dan faktor di sekitar karyawan yang memengaruhi kemampuan dan cara mereka dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan di suatu area kerja. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh (Issro Saputra, Agista Fingkania, Sri Devi, 2025) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

Menurut (Sunyoto, 2019) Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan mampu memotivasi karyawan, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, 2018) Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Suhu: Variabel ini menunjukkan perbedaan toleransi yang signifikan antarindividu.
2. Kebisingan: Suara yang konstan atau dapat diprediksi umumnya tidak mengganggu, tetapi suara yang tidak terduga dapat menurunkan konsentrasi dan mengganggu karyawan.
3. Penerangan: Bekerja di ruangan dengan cahaya yang minim atau redup dapat menyebabkan ketegangan mata.
4. Mutu udara: Menghirup udara yang tercemar berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Delka Karya Maritim. Populasi penelitian terdiri dari 87 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dan wawancara (data primer) serta literatur pendukung (data sekunder).

Variabel diukur menggunakan skala Likert, dan instrumen diuji validitas dan reliabilitas, dengan hasil semua variabel valid dan reliabel (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda, dilengkapi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis parsial (t) dan simultan (F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kemampuan model dijelaskan melalui koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	56,3
	Perempuan	38	43,7
Usia	20	23	26,4
	30	39	44,8
	31	7	8,0
	32	12	13,8
	33	1	1,1
	41	5	5,7
Pendidikan Terakhir	SLTA/Sederajat	62	71,0
	D3 Diploma	8	9,0
	S1 Sarjana	17	20,0
	< 1 Tahun	36	41,4
Lama Bekerja	1 – 3 Tahun	28	32,2
	3 – 5 Tahun	9	10,3
	> 5 Tahun	14	16,1
	Total Responden	-	87

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Mayoritas responden adalah laki-laki (56,3%) dengan usia terbanyak 30 tahun (44,8%). Sebagian besar berpendidikan SLTA/ sederajat (71%) dan memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun (41,4%), menunjukkan dominasi tenaga kerja muda dan mayoritas karyawan baru di perusahaan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perbandingan terhadap hasil residu data penelitian dan dilakukan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Diketahui apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan residual berdistribusi dengan normal, dan begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,71605682
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,077
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil output SPSS, diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, nilai signifikansi residual diperoleh sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa residual data penelitian terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan kolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Kriteria bebas multikolinieritas: Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	IF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,974	1,027	Bebas multikolinieritas
Beban Kerja	0,991	1,009	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,966	1,035	Bebas multikolinieritas

Sumber: Hasil output SPSS, diolah peneliti (2025)

Semua variabel bebas memiliki Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual tetap pada semua

pengamatan. Kriteria bebas heteroskedastisitas: nilai Sig. > 0,05.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin Kerja	0,691
Beban Kerja	0,055
Lingkungan Kerja	0,180

Sumber: Hasil output SPSS, diolah peneliti (2025)

Nilai signifikansi semua variabel > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen saat terjadi perubahan pada variabel independen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berperan sebagai variabel bebas, sedangkan Turnover Intention (Y) berperan sebagai variabel terikat, sehingga membentuk model persamaan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	3,941	-	0,679	0,499	-	-
Disiplin Kerja (X1)	-1,205	0,140	1,876	0,064	0,974	1,027
Beban Kerja (X2)	1,027	0,722	9,785	0,000	0,991	1,009
Lingkungan Kerja (X3)	-1,030	0,030	0,407	0,685	0,966	1,035

Sumber: Hasil output SPSS, diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan:

$$Y = 3,941 - 1,205(X1) + 1,027(X2) - 1,030(X3)$$

Di mana Y adalah turnover intention, X1 adalah disiplin kerja, X2 adalah beban kerja, dan X3 adalah lingkungan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar.

Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar.

Lingkungan Kerja (X3) juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti perbaikan lingkungan kerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar.

Nilai konstanta sebesar 3,941 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, turnover intention berada pada level 3,941.

Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada masalah, karena semua nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diuji, Beban Kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan, sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji parsial menggunakan uji t, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (turnover intention) secara parsial. Nilai signifikansi dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ untuk menentukan apakah pengaruh tiap variabel signifikan.

Tabel 7. Uji Parsial

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
----------	---	------	---	------	-----------	-----

Konstanta	3,941	-	0,679	0,499	-	-
Disiplin Kerja	-	-	-	0,064	0,974	1,027
Beban Kerja	1,027	0,740	9,776	0,000	0,991	1,009
Lingkungan Kerja	1,030	0,030	0,407	0,685	0,966	1,035

Sumber: Hasil output SPSS, diolah peneliti (2025)

Hasil uji t mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9,785, yang melebihi t tabel 1,98896, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Dengan kata lain, semakin besar beban kerja yang ditanggung karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap turnover intention, karena nilai t hitung masing-masing (-1,876 dan 0,407) lebih kecil daripada t tabel, dan nilai signifikansinya (0,064 dan 0,685) lebih besar dari 0,05. Selain itu, hasil uji Tolerance dan VIF menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, karena semua nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10.

Uji Simultan (f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui sejauh mana semua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Uji f juga biasa disebut uji simultan. Jika nilai sig. pada uji f < 0,05 maka terdapat pengaruh antara seluruh variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 8. Uji Simultaan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4346,35	3	545,45	34,16	0,000
n	6		2	2	0

Residual	5452,357	8	45,089	-	-
Total	6798,713	8	-	-	-

Sumber: Hasil output SPSS, diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan nilai F-hitung sebesar 34,162 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Delka Karya Maritim. Dengan kata lain, ketiga variabel independen tersebut bersama-sama mampu memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih terbatas.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,743	0,553	0,636	4,99441

Sumber: Hasil output SPSS, diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 9, nilai Adjusted R² sebesar 0,636 mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 63,6% variasi turnover intention karyawan. Sementara 36,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen tersebut

memberikan kontribusi yang signifikan dalam memprediksi turnover intention.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat dari nilai *t hitung* sebesar -1,876 yang lebih kecil dari *t tabel* sebesar 1,98896. Dalam konteks statistik, apabila nilai *t hitung* berada di luar rentang nilai kritis (*t tabel*), maka variabel tersebut dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan. Dalam kasus ini, karena nilai *t hitung* lebih kecil, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* ditolak.

Menurut (Sutrisno, 2020) Disiplin kerja adalah kondisi di mana seseorang memiliki kesadaran dan kemauan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maupun norma sosial yang berlaku. Hal ini mencakup kesadaran individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta kesiapan untuk menjalankan peraturan tersebut, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, secara konsisten dalam perilaku sehari-hari.

Berdasarkan data hasil survei, indikator dengan nilai mean terendah adalah pernyataan "Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke kantor" dengan nilai mean sebesar 2,13. Meskipun nilai ini masih tergolong dalam kategori Sangat Setuju (SS), namun dibandingkan dengan indikator lainnya, menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan dalam hal memberikan izin saat tidak hadir di kantor masih sedikit lebih rendah. Hal ini bisa jadi mengindikasikan adanya beberapa karyawan yang belum sepenuhnya disiplin dalam melaporkan ketidakhadiran secara formal kepada atasan.

Jika dilihat dari distribusi responden, sebanyak 56% responden sangat setuju dan 30% setuju, namun masih terdapat 10% yang

memilih netral, dan 3% menyatakan tidak setuju. Adanya persentase yang memilih netral dan tidak setuju ini menunjukkan adanya keraguan atau ketidakterlibatan dari sebagian kecil karyawan dalam menjalankan prosedur izin secara konsisten. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen karena ketidakhadiran tanpa izin dapat berdampak pada efektivitas kerja tim serta mengganggu alur operasional harian.

Dibandingkan dengan indikator lain seperti "Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pimpinan" atau "Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan", yang masing-masing memiliki mean lebih tinggi (2,17 dan 2,15), indikator mengenai izin ini menunjukkan bahwa aspek disiplin administratif masih perlu ditingkatkan. Meskipun kesadaran sebagian besar karyawan sudah tinggi, tetap perlu ada penguatan budaya kerja yang menekankan pentingnya komunikasi formal dengan atasan dalam situasi ketidakhadiran.

Sebagai langkah perbaikan, perusahaan dapat memberikan sosialisasi ulang mengenai prosedur perizinan yang baik dan benar, serta memastikan bahwa seluruh karyawan memahami pentingnya melaporkan ketidakhadiran secara resmi. Selain itu, perlu diterapkan sistem monitoring atau pencatatan kehadiran yang lebih transparan dan akuntabel agar kepatuhan terhadap aturan semakin meningkat. Dengan demikian, diharapkan indikator ini dapat mengalami peningkatan pada evaluasi berikutnya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silva Nisa Farhana, 2025) dan (I Putu Candra Wiguna Antara, I made Widiantara Rifqi nur Fakhrozi, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lain hal dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daniel Sarusuk, Magito, 2023) dan (Kolompoy, 2019)

yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada peningkatan disiplin kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perusahaan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi kerja, kepuasan karyawan, dan kebijakan organisasi yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja. Dengan demikian, strategi retensi karyawan akan menjadi lebih efektif dan menyentuh akar permasalahan yang sebenarnya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui perbandingan antara nilai *t hitung* sebesar 9,785 yang lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,98896, serta nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari batas kritis 0,05. Artinya, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan secara langsung mendorong peningkatan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Korelasi positif ini mengindikasikan bahwa semakin berat beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

Secara teoritis, temuan ini sangat sejalan dengan konsep bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Ketika karyawan merasa beban kerja tidak sebanding dengan waktu, kapasitas, atau kompensasi yang diterima, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sehat secara fisik dan mental. Hal ini menimbulkan konsekuensi serius bagi

organisasi, karena *turnover intention* yang tinggi merupakan indikator awal dari kemungkinan tingginya tingkat pengunduran diri karyawan di masa mendatang.

Selain nilai *t* yang signifikan, nilai signifikansi tambahan sebesar 0,017, meskipun berbeda dari angka 0,000 sebelumnya, tetap berada di bawah ambang batas 0,05. Ini memperkuat keandalan dan konsistensi hasil bahwa beban kerja memang memiliki dampak nyata terhadap *turnover intention*. Dalam konteks ini, organisasi tidak hanya perlu fokus pada produktivitas, tetapi juga harus mempertimbangkan beban kerja yang realistis dan manusiawi agar tidak mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Lebih jauh lagi, beban kerja yang tinggi juga bisa berdampak negatif pada kualitas pekerjaan, menurunkan motivasi, dan memperburuk hubungan antar rekan kerja. Ketika beban kerja tidak seimbang, karyawan dapat merasa kurang dihargai atau bahkan dimanfaatkan secara tidak adil oleh perusahaan. Situasi seperti ini tidak hanya mendorong niat untuk resign, tetapi juga mengganggu stabilitas tim dan meningkatkan biaya sumber daya manusia akibat tingginya rotasi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, dua pernyataan dengan nilai mean terendah adalah: “*Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat rumit*” dengan mean sebesar 2,04, dan “*Tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan penyediaan waktu yang tidak cukup*” dengan mean sebesar 2,08. Meskipun keduanya masih berada dalam kategori Sangat Setuju (SS), nilai mean yang lebih rendah menunjukkan bahwa kedua aspek ini lebih dirasakan sebagai tekanan atau tantangan oleh responden dibandingkan pernyataan lainnya dalam dimensi yang sama.

Pernyataan pertama, yaitu pekerjaan yang dirasakan rumit, memperoleh 68% responden yang sangat setuju dan 22% setuju. Ini

mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan mengakui tingkat kesulitan yang cukup tinggi dalam tugas yang mereka jalankan. Kompleksitas pekerjaan yang tinggi bisa menjadi beban mental jika tidak diimbangi dengan dukungan seperti pelatihan, arahan yang jelas, atau pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan apakah tingkat kerumitan tersebut disebabkan oleh kurangnya kejelasan tugas, kurangnya alat bantu, atau memang karena sifat pekerjaan itu sendiri.

Sementara itu, pernyataan mengenai tugas yang sering diberikan secara mendadak dengan waktu penyelesaian yang terbatas juga menjadi perhatian. Sebanyak 69% responden sangat setuju dan 23% setuju terhadap pernyataan ini, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan efektivitas, dan bahkan berdampak pada kualitas hasil pekerjaan. Penjadwalan yang lebih baik serta komunikasi yang lebih awal dari atasan sangat dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan ini.

Secara keseluruhan, meskipun para karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas terlihat dari pernyataan lainnya yang cenderung memiliki mean lebih tinggi dua aspek ini mencerminkan adanya tekanan yang signifikan dari sisi beban dan manajemen waktu. Apabila tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa berkembang menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja atau bahkan niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap sistem kerja, pembagian tugas, dan manajemen waktu sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan dan menjaga produktivitas secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, 2023) dan (Adam Ramadhan, 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi secara rutin mengevaluasi beban kerja dan menyesuaikannya dengan kemampuan setiap individu. Selain itu, perusahaan sebaiknya menyediakan dukungan berupa pelatihan manajemen waktu, sistem distribusi tugas yang adil, serta komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 0,407 yang lebih kecil dari *t tabel* sebesar 1,98896. Dalam analisis regresi, nilai *t hitung* yang lebih kecil dari *t tabel* menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima. Dengan demikian, secara statistik, lingkungan kerja tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan dalam niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,685 semakin memperkuat kesimpulan tersebut. Karena nilai signifikansi jauh lebih besar dari batas ambang signifikansi yang umum digunakan (0,05), maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* tidak signifikan. Artinya, dalam konteks penelitian ini, variasi dalam kondisi lingkungan kerja tidak memengaruhi keputusan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Meskipun secara umum lingkungan kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan retensi karyawan, namun dalam kasus ini, data menunjukkan bahwa hal tersebut bukan merupakan faktor penentu. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang sudah cukup baik, atau karena mereka menilai faktor-faktor lain sebagai alasan utama untuk berpikir tentang resign, seperti beban kerja, gaji, jenjang karier, atau hubungan dengan atasan.

Kesimpulan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi retensi karyawan. Mereka tidak dapat semata-mata mengandalkan perbaikan lingkungan kerja untuk menurunkan turnover intention. Sebaliknya, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor lain yang lebih signifikan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, dua pernyataan dengan mean terendah adalah “Saya memahami peraturan kerja yang berlaku di perusahaan ini” dengan mean sebesar 2,11, dan “Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja saya” dengan mean sebesar 2,12. Kedua pernyataan tersebut memiliki kategori Sangat Setuju (SS), namun dibandingkan indikator lainnya, mean yang lebih rendah ini menunjukkan bahwa aspek pemahaman terhadap peraturan kerja dan kenyamanan komunikasi antarkaryawan masih menjadi area yang perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja.

Pernyataan tentang pemahaman terhadap peraturan kerja mendapatkan 56% responden yang sangat setuju dan 21% setuju. Namun, ada 17% responden yang memilih netral dan 3% yang tidak setuju. Ini menandakan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasa memahami peraturan kerja, masih terdapat sebagian yang kurang yakin

atau belum sepenuhnya memahami isi serta penerapan aturan yang berlaku. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya sosialisasi yang berkelanjutan atau penyampaian informasi yang tidak merata ke seluruh bagian/divisi dalam perusahaan.

Sementara itu, pernyataan mengenai kenyamanan komunikasi dengan rekan kerja mendapat dukungan dari 70% responden yang sangat setuju dan 11% setuju. Namun, adanya 11% responden yang memilih netral, serta 6% yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, mencerminkan bahwa belum semua karyawan merasa sepenuhnya nyaman dalam berinteraksi. Komunikasi antarpegawai yang kurang efektif bisa menghambat kolaborasi tim, memperlambat proses kerja, bahkan menimbulkan kesalahpahaman atau konflik internal jika tidak ditangani dengan tepat.

Melihat kondisi tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih dalam mengenai dua aspek ini. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap peraturan kerja, perusahaan bisa menyelenggarakan pelatihan rutin, diskusi kelompok, atau menyediakan media digital yang mudah diakses oleh seluruh karyawan. Sedangkan untuk memperbaiki kenyamanan komunikasi, dibutuhkan pendekatan interpersonal seperti pelatihan soft skills, budaya keterbukaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung interaksi yang positif. Dengan perbaikan di dua area ini, diharapkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meiliano, Nugrahaeni, 2020) dan Gede, et, al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jessica Marsela, 2022) dan (Agus Edy Rangkuti, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus memandang peningkatan kualitas lingkungan kerja bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai investasi jangka panjang dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang berkualitas dan loyal terhadap organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja bukanlah variabel yang memengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Perusahaan sebaiknya memfokuskan perhatian pada faktor-faktor lain yang lebih berkontribusi terhadap keinginan karyawan untuk keluar, dan menjadikannya sebagai prioritas dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 34,162, jauh lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,48, dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_o) ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karya Delka Maritim.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti secara bersama-sama memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi atau semakin rendah kualitas disiplin kerja, beban kerja, dan

lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka hal tersebut secara kolektif akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* di perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian terhadap ketiga aspek ini secara menyeluruh dan seimbang.

Dari hasil perhitungan juga diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,636, yang berarti bahwa 63,6% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut. Ini merupakan nilai yang cukup tinggi dan menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki daya jelaskan yang kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, gaji, jenjang karier, atau faktor personal lainnya seperti motivasi dan kebutuhan individu.

Dengan hasil ini, perusahaan diharapkan dapat menggunakan informasi tersebut sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan strategis guna menurunkan tingkat *turnover intention*. Perbaikan pada aspek disiplin kerja, pengelolaan beban kerja agar lebih seimbang, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis dapat menjadi langkah konkret yang berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Langkah-langkah tersebut pada akhirnya dapat mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, dua pernyataan dengan nilai mean terendah adalah: “Saya tidak akan resign jika ada lowongan pekerjaan yang lebih baik” dengan mean sebesar 1,62, dan “Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini dikarenakan fasilitas yang diberikan sesuai” dengan mean sebesar 2,04. Kedua pernyataan ini berada pada kategori Sangat Setuju (SS), namun nilai mean yang lebih rendah menunjukkan bahwa intensi karyawan untuk bertahan dalam perusahaan masih cukup

rentan, terutama jika mereka mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih menarik.

Pernyataan pertama, yaitu “Saya tidak akan resign jika ada lowongan pekerjaan yang lebih baik”, mendapatkan dukungan dari 61% responden yang sangat setuju dan 21% yang setuju. Namun, terdapat juga 11% responden yang memilih netral dan 6% lainnya tidak setuju atau sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan jika terdapat peluang karier yang lebih baik di luar sana. Hal ini menjadi sinyal bagi manajemen bahwa meskipun saat ini karyawan menunjukkan loyalitas, namun mereka tetap terbuka pada opsi keluar jika kondisi eksternal lebih menguntungkan.

Sementara itu, pernyataan kedua yang menyatakan bahwa karyawan “sering berpikir untuk keluar dari perusahaan dikarenakan fasilitas yang diberikan sesuai” mungkin tampak kontradiktif, namun jika ditelaah lebih dalam, bisa diartikan bahwa meskipun fasilitas perusahaan sudah sesuai, beberapa karyawan tetap merasa tidak puas atau terdorong untuk mencari peluang baru. Sebanyak 64% responden sangat setuju, namun terdapat pula 6% yang tidak setuju. Ini bisa jadi karena faktor non-fasilitas seperti tekanan kerja, budaya organisasi, atau kurangnya penghargaan terhadap kinerja yang membuat karyawan tetap memikirkan kemungkinan untuk resign.

Dari dua temuan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan hak dan fasilitas yang dianggap layak oleh sebagian besar karyawan, masih ada potensi turnover yang cukup tinggi, khususnya ketika muncul kesempatan yang dianggap lebih menjanjikan di luar. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali strategi retensi karyawan, tidak hanya dari sisi kompensasi dan fasilitas, tetapi juga memperhatikan pengembangan karier, suasana kerja, penghargaan terhadap kinerja, dan rasa

keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh dapat menjadi kunci dalam menurunkan *turnover intention* secara berkelanjutan

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Delka Karya Maritim, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap turnover intention.

Saran yang dapat diberikan antara lain: perusahaan perlu mengevaluasi dan menyeimbangkan beban kerja, memperkuat komunikasi dan prosedur kedisiplinan, menyediakan pelatihan atau mentoring untuk mendukung karyawan menghadapi kompleksitas tugas, meningkatkan sosialisasi aturan kerja, serta memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karier guna mengurangi niat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ramadhan, A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Seiko : Journal Of Management & Bussiness*, 6.
- Agus Edy Rangkuti, B. T. A. Y. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor DJBC Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Social & Engineering POLMED Konsep*, 2(1), 553–564.
- Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, A. R. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan

- Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal Of Tax And Bussiness)*, 4.
- Azizah, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan beban Kerja terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum daerah Karawang. *SEIKo: Journal Of Management & Bussiness*, 5(2), 2022–2514.
- Daniel Sarusuk, Magito, D. H. P. (2023). Pengaruh Disiplin, beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 43–53.
- Darmawan. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan kerja Sebagai variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- I Putu Candra Wiguna Antara, I made Widiantra Rifqi nur Fakhrozi, I. M. S. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45.
- Issro Saputra, Agista Fingkania, Sri Devi, I. D. (2025). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Bisnis Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194.
- Jessica Marsela, M. le. (2022). Pengaruh Stress kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1).
- Kolompoy, D. (2019). Pengaruh Beban kerja, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(4).
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (PT. remaja).
- Nurcahyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Rey Media Grafika.
- Purnami, Ita, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Motivasi dan Lingkungan terhadap produktivitas Kerja. *E- Jurnal Manajemen*, 8(9).
- Rivai. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Septiady. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 28(1), 122–134.
- Silva Nisa Farhana, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan SMK Dewi Sartika Jakarta barat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika* 2, 2(2), 34–41.
- Situmorang, D. O. (2020). Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja Persero Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 242–256.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar - dasar Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno. (2020). Anaysis Of Compensation and Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As

Intervening variable In PT. hartono Istana
Technology at Semarang. *Jurnal Ilmiah
UNTAG Semarang*, 1(2), 16.

Tampubolon. (2022). Effect Of
Communication Dicipline, Work
Environment On Employee erformance
AT KSP CU. Makmur Bersama. *Journal
Of Educational and Languange Research*,
1(7), 2807–8721.