



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Kurir X Rantelemo

Christia Hasteti, Olivia Devi Y. Pompeng, Adriana Madya Marampa*

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia, Jl. Jenderal Sudirman No.9, Bombongan,
Kec. Makale, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan 91811

* Korespondensi: marampaadriana09@gmail.com

Abstract. *This study was conducted with the aim of determining the influence of workload and work environment on turnover intention among employees at X Rantelemo. Turnover intention is an important indicator in human resource management because high employee intention to leave can negatively impact company productivity, operational stability, and recruitment and training costs. Therefore, factors that influence turnover intention, such as excessive workload and work environment conditions, are important to be studied in depth. The research method used is a quantitative method with data collection through distributing questionnaires to couriers working at X Rantelemo. The collected data were then analyzed using the SPSS version 23 application with a series of statistical tests, including classical assumption tests, research instrument tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests, determination coefficient tests, correlation coefficient tests, and simultaneous tests. The results of data processing indicate that simultaneously workload (X1) and work environment (X2) do not have a significant effect on turnover intention (Y). This is indicated by the calculated F value of 6.558 which is greater than Ftable 3.33, with a significance value of 0.400 > 0.05. Furthermore, partial tests showed that the workload variable had no significant effect, as indicated by a t-value of -1.699 < t-table 2.04841 and a significance value of 0.100 > 0.05, thus rejecting the second hypothesis. Therefore, it can be concluded that in the context of this study, workload and work environment are not the dominant factors influencing employee turnover intention. This opens up the possibility that other factors, such as compensation, job satisfaction, leadership style, and career opportunities, have a greater influence on employees' desire to leave the company.*

Keywords: *courier, job satisfaction, turnover intention, work environment, workload*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan di X Rantelemo. Turnover intention menjadi salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingginya niat karyawan untuk keluar dapat berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan, stabilitas operasional, serta biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, seperti beban kerja yang berlebihan dan kondisi lingkungan kerja, penting untuk diteliti secara mendalam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada kurir yang bekerja di X Rantelemo. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 23 dengan serangkaian uji statistik, meliputi uji asumsi klasik, uji instrumen penelitian, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi, dan uji simultan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 6,558 lebih besar dari Ftabel 3,33, dengan nilai signifikansi 0,400 > 0,05. Selain itu, uji parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan, ditunjukkan dengan nilai thitung -1,699 < ttabel 2,04841 dan nilai signifikansi 0,100 > 0,05, sehingga hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, beban kerja dan lingkungan kerja bukanlah faktor dominan yang memengaruhi turnover intention karyawan. Hal ini membuka kemungkinan adanya faktor lain, seperti kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, maupun peluang karier, yang lebih berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata kunci: beban kerja, Kepuasan kerja, Kurir, lingkungan kerja, *turnover intention*

1. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif apabila unsur penunjang didalamnya berjalan dengan baik. Salah satu unsur penunjang yang penting dalam sebuah organisasi adalah karyawan atau sumber daya manusia, yang juga sebagai pemegang peran penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, (Sa'adah & Prasetyo, 2018). Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan-perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya (Amalia, 2018). Untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi penting untuk dilakukan agar fungsi dari seluruh pekerja lebih maksimal dengan dan lebih (Setianto *et al.*, 2022).

Dalam melakukan tugasnya di sebuah organisasi, kenyamanan karyawan perlu diperhatikan sehingga karyawan tersebut menunjukkan kualitas kerja yang baik. Di dalam dunia pekerjaan karyawan akan mengalami berbagai kesulitan atau masalah baik dari dalam maupun luar pekerjaan. Zaman sekarang banyak perusahaan yang mengabaikan faktor kecil pada karyawan yang dapat memicu ketidaknyamanan karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja atau adanya *turnover intention*, yang berujung pada karyawan mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya.

X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kirim. Fenomena yang terjadi pada sebagian karyawan di jnt express terutama karyawan pada bagian pengiriman barang atau kurir adalah seringnya terjadi pergantian kurir, hal tersebut disebabkan oleh adanya target pengantaran yang tinggi, target yang diberikan bagi setiap kurir tergolong banyak sehingga kurir merasa bahwa beban pengiriman perhari itu berat. Target pengiriman yang terlalu berat tersebut akan menjadi beban tersendiri bagi kurir, tak hanya itu jika kurir dalam melakukan pengiriman barang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tidak terkirim maka akan diberikan sanksi terhadap kurir berupa pemotongan gaji bahkan surat peringatan (SP) hal tersebut menyebabkan adanya keinginan kurir untuk berpindah tempat atau mengundurkan diri (*Turnover Intention*)

Tabel 1 Turnover Kurir JnT Express.

Bulan	Jumlah kurir awal	Jumlah kurir masuk	Jumlah kurir keluar	Jumlah kurir akhir
Januari	32	0	1	31
Februari	31	1	0	32
Maret	32	0	0	32
April	32	0	0	32
Mei	32	0	1	31
Juni	31	2	1	32
Juli	32	0	0	32
Agustus	32	0	0	32
September	32	0	1	31
Oktober	31	0	1	30
November	30	0	0	30
Desember	30	1	0	31
Total		4	5	

Sumber : Database turnover kurir (2024)

Persentase turnover kurir pada jnt express dalam satu tahun

$$\frac{\text{jumlah kurir keluar}}{\text{jumlah awal kurir}} = \frac{5}{32} \times 100 = 15,62\%$$

Dengan melihat tingkat turnover kurir diatas serta tingkat persentase tahunan yang lebih dari sepuluh persen maka dapat dikatakan tingkat turnover kurir di jnt express tinggi. Tingkat *Turnover* karyawan dikatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Dyantini dan Dewi, 2016)

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode atau waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memicu fenomena *turnover intention* pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Jnt Express sebagai layanan logistik menghadapi tantangan dalam pengelolaan beban kerja, terutama saat volume pengiriman meningkat, seperti pada saat acara promosi. Beban kerja yang tinggi dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau memilih untuk mencari pekerjaan lain, dimana hal tersebut akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Beban kerja di suatu perusahaan sangat mempengaruhi tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut, hal ini di buktikan oleh penelitian (Setianto et al., 2022) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2021) dalam hasil penelitiannya juga mengatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang biasanya juga dapat menyebabkan *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, lingkungan kerja

juga tidak bisa dipisahkan dari usaha peningkatan efisiensi serta efektifitas kinerja sumber daya manusia (Putra & Momon, 2023). Di Jnt Express lingkungan kerja yang menyangkut hubungan antar karyawan, ada beberapa hal yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antar karyawan salah satunya adalah, kurangnya koordinasi dan komunikasi efektif antar tim yang dapat menyebabkan kesalahan dalam pengiriman paket sehingga menyebabkan *return* atau pengembalian paket, serta kurang maksimalnya kinerja beberapa kurir dalam pengantaran target paketnya sehingga mengharuskan kurir lain untuk mengambil alih pengantaran sebagian paket tersebut . Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan munculnya *turnover intention* pada karyawan, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Amni Hayati *et al.*, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hasil yang sama ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tsani & Farlianto, 2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Turnover intention merupakan kondisi dimana seseorang memiliki keinginan untuk berpindah dari perusahaan semula ke perusahaan yang lain (Gunawan, 2020). Jika karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja maka perusahaan tersebut akan mengganti karyawan yang telah meninggalkan perusahaan dengan karyawan yang baru. Pergantian karyawan tentunya akan membawa dampak negatif bagi perusahaan, dampak yang ditimbulkan dari pergantian karyawan adalah tingginya biaya *recruitment* karyawan, biaya *training* dan kerugian waktu bagi perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan hal yang tidak diinginkan oleh setiap perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin, dalam mewujudkan hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan kemampuan setiap karyawan yang ada kemudian memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan tidak merasa terbebani. Beban kerja maupun lingkungan kerja yang tidak mendukung di jnt Express dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan atau kurir.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti tentang *turnover intention* masih sedikit yang membahas tentang pengaruh *turnover intention* pada sektor jasa kirim sehingga penulis tertarik melakukan penelitian yang berfokus pada *turnover intention* yang terjadi pada sektor jasa kirim dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada kurir X Rantelema”

2. KAJIAN TEORITIS

Diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* adalah sebuah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya (Jufri, 2019).

Berdasarkan uraian defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang karyawan berpindah kerja untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

A. Indikator *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan Mardika & Prima, (2020) indikator *turnover intention* sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*). Mencerminkan keinginan seorang karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini.
2. Pencarian pekerjaan baru (*Intention to search for alternative*). karyawan mulai mencari peluang kerja di luar organisasi saat merasa kurang puas di tempat kerja saat ini.
3. Membandingkan pekerjaan (*comparing jobs*). Karyawan membandingkan kondisi kerja mereka dengan tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.
4. Perilaku absensi. Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar biasanya menunjukkan peningkatan absensi.

B. Beban Kerja

Defenisi Beban Kerja

Beban diartikan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan kehidupan seseorang sementara beban kerja merupakan serangkaian pekerjaan yang di terima seseorang yang harus di selesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja adalah merupakan sekumpulan tugas ataupun aktifitas yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada setiap karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Chen *et al.*, 2018). Beban kerja Menurut (Purwati & Maricy, 2021) adalah sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan harus di selesaikan dengan waktu yang tepat. (Dony Muslim *et al.*, 2023) Mendefenisikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan. (Almakhi, 2023) Mengatakan bahwa beban kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan seorang karyawan yang harus dihadapi dan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja juga merupakan

suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam kondisi normal.

Menurut beberapa pengertian beban kerja yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu hal yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan dan harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

C. Indikator Beban Kerja

Nasir *et al.*, (2022), Dalam penelitian mengatakan ada beberapa indikator beban kerja, antara lain:

1. Kondisi kerja, Hal ini mencakup bagaimana seseorang karyawan memahami serta merasakan lingkungan kerjanya. Hal tersebut meliputi, beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja, serta kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Kondisi pekerjaan mencakup bagaimana pandangan individu mengenai pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu kerja, Hal ini merujuk pada waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Penggunaan waktu yang efektif pada saat menjalankan tugas mampu meminimalisir beban kerja .
3. Tujuan yang ingin dicapai, Hal ini mencakup target atau hasil yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Target yang jelas serta realistis dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja yang dimiliki.

Menurut Hafidzi *et al.*, (2023) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktifitas atau pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa nyaman di tempat ia bekerja (Astuti & Rianto, 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja tersebut.(Rulianti & Nurpribadi, 2023). Menurut Ayunasrah *et al.*, (2022), Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, serta fisik dalam suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Fajriansyah *et al.*, 2022). Lingkungan kerja merupakan sebuah komponen yang menekankan pada setiap aktivitas atau interaksi antara karyawandan benda serta semua hal yang berada di sekitar organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan tempat atau lingkungan dimana perusahaan itu berada (Asmini *et al.*, 2022). Lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat disekitar tempat kerja

yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Herlambang *et al.*, 2022).

Dari semua uraian defenisi lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat seorang karyawan bekerja baik secara fisik, yang berupa kondisi bangunan maupun non fisik yang berupa hubungan karyawan tersebut dengan orang disekitar lingkungan tempatnya bekerja.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, :27(2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan yang mencakup semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan.

Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian Sedarmayanti, :27(2018) mengatakan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan kerja, Interaksi antara atasan dan bawahan
2. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.
3. Komunikasi. Kualitas komunikasi dalam sebuah perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian Wanboko *et al.*, (2023) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hafizah & Arifin (2023), beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Priyono (2023), dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turover intetion*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention pada kurir X.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tsani & Farlianto, (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Krismoko *et all*, (2024), mengatakan bahaw lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* pada kurir X
Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sito *et al*, (2018), mendapatkan hasil bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Medika *et all.*, (2023) mengatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H3 : Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Memiliki Pengaruh Terhadap *Turnover Intention* pada kurir X

3. METODE PENELITIAN

A. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden pada pertanyaan dari penelitian dalam bentuk kuesioner yang akan ditujukan pada setiap kurir J&T Ekspres.

B. Data Sekunder

Data sekunder adalah gambaran umum mengenai kondisi yang akan diteliti, data sekunder dalam penelitian ini adalah tingkat *turnover* kurir di X.

C. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. (Suliyanto, 2018;177). Populasi tidak hanya berupa orang atau makhluk hidup lainnya, tetapi dapat berupa benda mati. Populasi dalam penelitian ini adalah kurir di X yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Menurut (Suliyanto,2018:177) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Menurut (Sugiyono,2018) sampling jenuh adalah penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel . Berdasarkan teori tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di X yaitu kurir yang berjumlah 32 orang.

D. Variabel penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel Penelitian

Suliyanto (2018 : 123), mendefenisikan variabel penelitian adalah “ suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (*independent*)

Menurut (Suliyanto, 2018:127) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

b. Variabel terikat (*dependent*)

Menurut (Suliyanto 2018:127) variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y)

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban “sangat setuju”, “setuju”, “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Kemudian dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebar. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penelitian, dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima.

Tabel 1 Instrumen Skala Likert.

Jawaban	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak Setuju	1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Observasi

Menurut Suliyanto (2018:166), Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Mendengarkan, mencium, mengecap, merasa termasuk salah satu bentuk dari observasi.

Teknik Angket (Kuesioner)

Menurut Suliyanto, (2018:167) Teknik angket merupakan metode pengumpulan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan sebuah peristiwa dapat berupa tulisan, gambar ataupun karya-karya monumental dari seseorang.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistic For Social Science*) versi 23. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

X didirikan pada tahun 2015 di Jakarta, Indonesia, dengan tujuan untuk menghadirkan solusi pengiriman yang lebih baik di tengah perkembangan pesat e-commerce. Pada awal berdirinya, X berfokus pada pengiriman paket yang efisien, terutama untuk kebutuhan bisnis online yang sedang berkembang. Dalam waktu singkat, perusahaan ini berhasil menarik perhatian para pelaku bisnis dengan komitmennya terhadap kecepatan dan keamanan pengiriman.

Seiring berjalannya waktu, X tidak hanya beroperasi di Indonesia tetapi juga telah memperluas jangkauannya ke beberapa negara di Asia Tenggara, seperti Malaysia, Vietnam, dan Thailand. Dengan pertumbuhan yang pesat ini, X terus berupaya meningkatkan infrastruktur dan teknologi mereka untuk memastikan layanan yang lebih baik. Saat ini, X memiliki ribuan titik layanan di seluruh Indonesia, termasuk kantor cabang, agen, dan mitra logistik yang siap melayani pelanggan.

Salah satu keunggulan utama X adalah jangkauan area layanannya yang luas. X telah membangun jaringan distribusi yang sangat kuat, menjangkau hampir seluruh wilayah Indonesia. Dari kota-kota besar hingga daerah terpencil, X berkomitmen untuk memberikan layanan pengiriman yang mudah diakses bagi semua pelanggan.

Visi X

1. Menjadi perusahaan yang sehat dan berkelanjutan.
2. Menjadi perusahaan jasa titipan/cargo yang maju, terkemuka, dan dipercaya di Indonesia.
3. Mengembangkan dan meningkatkan layanan jasa pengiriman cargo dengan manajemen risiko yang handal.

Misi X

1. Fokus pada pelanggan dan efisiensi sebagai akar layanan.
2. Menyediakan produk dan layanan logistik yang kompetitif.
3. Menyediakan jasa angkutan/titipan ke seluruh pelosok Indonesia dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
4. Menyelenggarakan kegiatan usaha yang menciptakan iklim kerja kondusif bagi perusahaan.
5. Berkomitmen untuk menyediakan solusi logistik komprehensif kepada pelanggan melalui infrastruktur cerdas dan jaringan
6. logistik digital.

B. Analisis Deskriptif

Distribusi data variabel merupakan suatu pola penyebaran nilai-nilai variabel yang dikumpulkan dari suatu sampel atau populasi. Ini menunjukkan bagaimana sebuah data tersebar diseluruh rentang nilai, mengindikasikan frekuensi kemunculan setiap nilai atau kelompok nilai.

C. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
Laki-Laki	32	100,0
Perempuan	0	0
Total	32	100,0

Sumber : Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang dengan persentase 100,0%, sedangkan tidak terdapat responden perempuan. Terlihat bahwa semua responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

D. Berdasarkan Usia

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frequency	Percent (%)
<24 Tahun	15	46,87
24-30 Tahun	13	40,62
30-40 Tahun	4	12,5
Total	32	100,0

Sumber : Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa jumlah karyawan X Rantelemo yang berusia <24 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 46,87%, usia 24-30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 40,62%, usia 30-40 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%. Dari jumlah ini terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar berusia <24 tahun dengan jumlah 15 orang dari jumlah responden yaitu 32 responden.

E. Pendidikan Terakhir

Tabel 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent (%)
SMA/SMK	30	93,75
D3/D4	0	0
S1	2	6,25
Total	32	100,0

Sumber : Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan X Rantelemo yang berada pada status tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 30 orang dengan persentase 93,75%, dan tidak terdapat responden pada tingkat D3/D4, S1 sebanyak 2 responden dengan persentase 6,25%, sehingga pegawai yang mengisi kuesioner didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 30 orang dengan persentase 93,75%.

F. Deskriptif Hasil Jawaban Responden

Deskriptif tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independen) yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dan variabel

terikat (Dependen) yaitu Turn Over. Untuk mengetahui distribusi masing-masing jawaban responden dalam variabel akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 6 Kategori Skala.

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 - 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 - 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 - 4,20	Baik (B)
4,21 - 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber : Sugiyono (2018)

G. Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini adalah uji validitas dan reliabilitas atas pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian terhadap Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Turnover (Y). berikut hasil disajikan dalam tabel 4.8 berikut :

Uji Validasi

Tabel 7 Hasil Pengujian Validitas.

Variabel	Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	X1.1	0,764	0,349	Valid
	X1.2	0,846	0,349	Valid
	X1.3	0,768	0,349	Valid
	X1.4	0,814	0,349	Valid
	X1.5	0,862	0,349	Valid
	X1.6	0,739	0,349	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,607	0,349	Valid
	X2.2	0,585	0,349	Valid
	X2.3	0,521	0,349	Valid
	X2.4	0,564	0,349	Valid
	X2.5	0,528	0,349	Valid
	X2.6	0,543	0,349	Valid
Turnover (Y)	Y1	0,820	0,349	Valid
	Y2	0,881	0,349	Valid
	Y3	0,908	0,349	Valid
	Y4	0,900	0,349	Valid
	Y5	0,849	0,349	Valid
	Y6	0,850	0,349	Valid
	Y7	0,908	0,349	Valid
	Y8	0,789	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel adalah valid. Hal ini terlihat pada r_{Hitung} setiap item pernyataan lebih besar ($>$)

dari r_{Tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 atau 5%.

Uji Reliabilitas

1. uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Beban Kerja	0,881	6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,958	6	Reliabel
3	Turnover	0,950	8	Reliabel

Sumber: Data diolah (SPSS,2025)

1. Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,881 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dalam penelitian ini adalah reliabel.
2. Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,958 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) dalam penelitian ini adalah reliabel.
3. Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Turnover (Y) dalam penelitian ini adalah reliable

H. Uji Asumsi Klasik

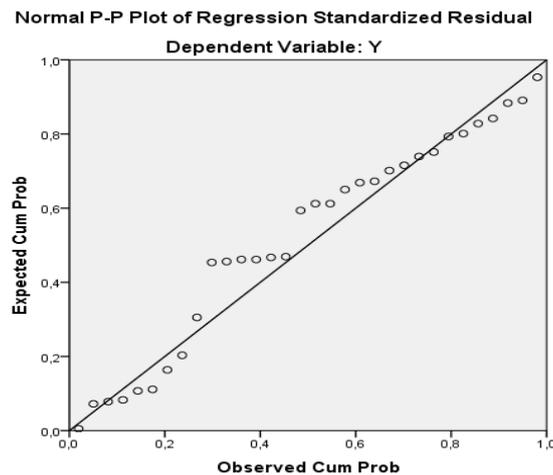
Uji Normalitas

Tabel 9 Tabel Uji Normalitas.

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,59741015
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,109
	Negative	-,152
Test Statistic		,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah (SPSS, 2025)



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas.

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Uji normalitas menggunakan statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan melihat nilai sig $> 0,05$ data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,58 > \text{Alpha } 0,05$, yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Tabel Uji Multikolinieritas.

		Coefficients	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
Model 1	Beban Kerja	0,670	1,492
	Turnover	0,670	1,492

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinieritas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini menunjukkan nilai VIF yang rendah, dimana semuanya dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya gejala Multikolinieritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Tabel Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,558	0,331	0,264	5,386

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel diatas, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,331 yang artinya pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), terhadap variabel dependen *Turnover intention* (Y) sebesar 33,1% dan sisanya 66,9% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Koefisien Korelasi

Tabel 12 Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,558	0,331	0,264	5,386

Berdasarkan tabel diatas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,558 termasuk dalam kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara variabel Beban Kerja dan variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*

Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Regresi Linear Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,870	15,689		2,860	0,008
	Beban kerja	1,075	0,299	0,676	3,594	0,001
	Lingkungan Kerja	-1,177	0,693	-0,320	-1,699	0,100

Berdasarkan hasil Uji Persamaan Regresi diatas yang menunjukkan bahwa

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 44,870 + 1,075 X_1 - 1,177 X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi diatas maka hasil regresi linear berganda dapat dikelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Costant sebesar 44,870 nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu variabel beban kerja dan variabel

lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel turnover. Dimana jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja naik atau berpengaruh secara satu satuan maka variabel *turnover intention* X Rantelemo akan naik satu satuan.

- b. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 1,075 yang berarti jika nilai Beban Kerja naik satu-satuan maka akan meningkatkan *Turnover intention* sebesar 1,075. Sebaliknya apabila Beban Kerja mengalami penurunan satu-satuan maka *Turnover intention* akan menurun sebesar 1,075
- c. Nilai b2 sebesar -1,177 nilai tersebut adanya pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel *Turnover intention*. Dimana jika variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan maka variabel *Turnover intention* X Rantelemo akan mengalami penurunan sebesar 1,177.

I. Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji T)

Tabel 14 Tabel uji T.

Model		Unstandardized Coefficientas		Standardized Coefficientas	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,870	15,689		2,860	0,008
	Beban kerja	1,075	0,299	0,676	3,594	0,001
	Lingkungan Kerja	-1,177	0,693	-0,320	-1,699	0,100

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *Coefficients*, yaitu Beban Kerja sebesar 3,594, dan Lingkungan Kerja sebesar -1,699. Tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05 dengan rumus untuk mencari t_{tabel} adalah :

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2:n-k-1)$$

Keterangan:

a = Alpha (Tingkat Signifikan)

n = Jumlah Responden (32 responden)

k = Jumlah Variabel Bebas (2 variabel)

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(a/2 : n-k-1) \\ &= 0,05/2 : 32-2-1 \\ &= 0,025 : 29 \\ &= 2,04523 \end{aligned}$$

Maka ditemukan t_{tabel} adalah 2,04523, sehingga dari hasil output SPSS pada tabel dapat dilakukan pengujian hipotesis H_1 dan H_2 sebagai berikut :

- a. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Turnover (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai thitung 3,594 > t_{tabel} 2,04523, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (H_1) atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak.
Nilai sig 0,001 < 0,05 maka H_1 atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (H_1) berpengaruh terhadap *Turnover intention*
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Turnover (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai thitung -1,699 < t_{tabel} 2,04841, dengan nilai sig 0,100 > 0,05 maka H_2 atau Hipotesis kedua ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (H_2) ditolak atau tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15 Uji Simultan.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,510	2	190,255	6,558	0,400 ^b
	Residual	841,365	29	29,013		
	Total	1221,875	31			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,558 sedangkan F_{tabel} dapat diperoleh dengan mencari df_1 dan df_2 , yaitu sebagai berikut :

$$df_1 = k-1 \text{ dan } df_2 = n-k$$

$$F = (k-1;n-k)$$

Diketahui : df = Degree Of Freedom

F = Nilai f hitung

n (sampel yang digunakan dalam penelitian) = 32 orang

k (variabel yang digunakan dalam penelitian) = 3 Variabel

Maka penentuan nilai f hitung adalah :

$$F = (k-1;n-k)$$

$$F = (3-1;32-3)$$

$$F = (2;29)$$

$$F = 3,33$$

Jadi, berdasarkan hasil output yang diperoleh diatas diketahui $F_{hitung} 6,558 > F_{tabel} 3,33$ dan $sig 0,400 > 0,05$ maka H_1 dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Turnover (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

J. Pembahasan Persoalan Penelitian

Hasil dari analisa data yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari beban kerja (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) terhadap *turnover intention* (y) pada X Rantelemo. Adapun penjelasan hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut:

Beban Kerja Berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Kurir X Rantelemo

Berdasarkan hasil uji regresi linear dimana b_1 (nilai koefisien regresi beban kerja) sebesar 1,075 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel Beban Kerja maka akan mempengaruhi Turnover Intention pada kurir J&N Express Rantelemo dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel beban kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Beban Kerja adalah 3,594 dan nilai t_{tabel} yang dihitung sebesar 2,04523 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 : beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada kurir X Rantelemo.

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention. Hal ini dilihat dari beban kerja yang berat pada kurir X Rantelemo akan cenderung menyebabkan terjadinya *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviyanti et al.,2016) dan (Muzaki et al.,2020) yang mendapatkan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Turnover Intention pada kurir X Rantelemo

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_2 (nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja) sebesar -1,177 dengan nilai Sig. 0,100 yang artinya $> 0,05$ hal menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,100 > 0,05$. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja adalah -1,699 dan nilai t_{tabel} yang dihitung sebesar 2,04523 yang

artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada kurir X Rantelemo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, salah satu factor indicator yang mempengaruhi hal tersebut yaitu pada indicator “hubungan antar karyawan” yang memiliki skor sebesar 4,47, yang mencerminkan bahwa hubungan antar kurir yang baik dapat membuat kurir tetap nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga hal tersebut tidak menjadi alasan kurir untuk meninggalkan tempat kerjanya. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa mayoritas kurir merasa adanya hubungan positif dengan rekan kerja baik dalam hal komunikasi maupun dukungan antar sesama kurir yang membuat kurir menahan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian kurir juga lebih mempertimbangkan faktor lain. Dalam konteks pekerjaan yang bersifat operasional dan dinamis seperti kurir, interaksi dengan lingkungan kerja cenderung minim karena sebagian besar waktu dihabiskan diluar kantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christiyanto *et al.*, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Kurir X Rantelemo

Berdasarkan uji simultan, tidak ditemukan adanya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* dimana $F_{hitung} 6,558 > F_{tabel} 3,33$ dengan nilai signifikan $0,400 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada kurir.

Jika hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka dapat disimpulkan bahwa ketika kedua variabel tersebut ketika diuji secara bersamaan kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada kurir J&T. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* tetapi jika diuji secara bersamaan dengan lingkungan kerja, pengaruh keduanya tidak cukup kuat untuk secara signifikan mempengaruhi keinginan kurir untuk keluar, tidak adanya pengaruh secara simultan dari kedua variabel tersebut disebabkan oleh rendahnya kontribusi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sehingga melemahkan kekuatan hubungan secara keseluruhan. Artinya dalam konteks

J&T, beban kerja menjadi faktor dominan yang mendorong *turnover intention*, sementara lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam mempengaruhi keputusan kurir untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada kurir X Rantelemo. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada kurir X Rantelemo. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari adanya keterbatasan penelitian, dimana keterbatasan tersebut yang memungkinkan menyebabkan atau mempengaruhi hasil dalam penelitian ini serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik serupa.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: Penelitian hanya dilakukan di X Rantelemo sehingga mungkin hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk J&T lain dengan lingkungan kerja yang berbeda. Pada penelitian ini menggunakan kusioner sebagai metode pengumpulan data sehingga dapat menimbulkan jawaban yang biasa dari responden yang dianggap paling benar dan sangat tepat, bukan memberikan jawaban yang mencerminkan kondisi sebenarnya. Variabel penelitian dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan *turover intention* sebagai variabel dependen. Penelitian ini hanya dilakukan dalam kurun waktu yang singkat, sehingga hasil yang didapatkan hanya mencerminkan kondisi pada saat dilakukannya penelitian.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagi X untuk memberikan target pengiriman yang sesuai dengan kemampuan kurir agar kurir merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik serupa agar memperluas variabel yang akan diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi atau variabel lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Almakhi, U. (2023). Analisa Pengaruh Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11>
- Amni Hayati, F., Chasanah, U., & Surya Ningsih, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>
- Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 0–6. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juim.v4i1.147>
- Gunawan, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *II(3)*, 793–802.
- Mardika, N. H., & Prima, A. P. (2020). Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 163–172. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v15i2.10318>
- Noviyanti, V., Suwarsi, S., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Islam, U. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Shopee Express Kota Bandung ? 2 . Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan kurir PT Shopee 3 . Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention metode sampling secara acak yang berjumlah 58 orang . Teknik pengumpulan data yang. 1339–1342.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. *Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Sarbullah, S., & Putri, E. A. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Pendidikan

- Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan. *jurnal capital : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 113–124. <https://doi.org/10.33747/capital.v4i2.161>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen* (Rafika Aditama (ed.)).
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Daryanto Seno, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1238–1246. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.31959>
- Sugiyono, P. D. (2019). *No Title Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *No Title Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (A. Cristian (ed.)). Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (A. Cristian (ed.)). Andi Offset.
- Sumari, J., & Malino, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Vifada Management and Social Sciences*, 1(2), 01–17. <https://doi.org/10.70184/cz2ct033>