

## PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI TIDAR PROPERTY GROUP MALANG

Elok Hermawati<sup>1</sup>  
Ike Kusdyah R<sup>2</sup>  
Tin Agustina K<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi Bisnis dan Asia Malang<sup>1,2,3</sup>

### *Abstract*

*Turnover is a problem that should be considered by the company, because the impact is quite large for the company. The impact is in the form of increasing employees who think about leaving the company, lowering the company's image, feeling the pressure of the workload and an uncomfortable work environment for employees. The same thing was felt by employees at Tidar Property Group Malang. In this regard, this study aims to determine how the influence of workload, work discipline and work environment on turnover intention at Tidar Property Group Malang. The samples taken were all employees of Tidar Property Group Malang as many as 68 staff employees who were used for this research, using saturated sampling technique and using the rank and file level system / grade level. Data analysis carried out in this study was multiple linear regression analysis using the IBM SPSS 25 program. This study was a survey research using a questionnaire. The results of this study indicate that partially, there is a positive and significant influence between the workload variable on turnover intention, a negative and insignificant effect of work discipline on turnover intention, and a positive and significant effect of the work environment on turnover intention. It is also known that the variables of workload, work discipline and work environment affect turnover intention at Tidar Property Group Malang.*

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran utama yang penting dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan kerja. Perusahaan juga mempunyai sumber daya manusia yaitu karyawan atau para pekerja. Sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang menerpakan praktik, kebijakan, dan prosedur yang digunakan untuk mengelola individu atau karyawan melalui organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia (MSDM) yang

mempunyai peran utama harus dimiliki sejak dini, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien karena akan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Sejalan dengan keberlangsungan suatu perusahaan, banyak perusahaan berkembang yang bermunculan terutama perusahaan properti yang ada di Indonesia salah satunya yaitu Tidar Property Group yang ada dikota Malang. Tidar Property Group adalah

perusahaan yang bergerak dibidang properti yang menghadirkan *project* unggulan untuk hunian impian mitra tidar. Perusahaan properti dalam kondisi persaingan pada sumber daya manusia yang kompeten dalam melakukan pekerjaannya. Persaingan yang ketat pada lingkungan perusahaan di era ini, tuntutan perusahaan dalam berkompetitif harus diciptakan dan memiliki keunggulan tersendiri sehingga bisa menunjang keberhasilan bisnis. Manajemen yang buruk juga tidak lepas dari permasalahan yang timbul di lingkup perusahaan yang membuat tenaga kerja berpengaruh untuk berfikir keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dalam suatu perusahaan yaitu tingkat *turnover* karyawannya tinggi, *turnover* berawal dari karyawan yang mempunyai pemikiran keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

*Turnover* atau pergantian karyawan merupakan bentuk pemikiran dari *turnover intention* yang bisa menjadikan masalah yang serius bagi lingkup perusahaan, terlebih lagi yang keluar dari perusahaan adalah karyawan yang mempunyai pengalaman dalam menduduki posisi keahlian dan memiliki ketrampilan, sehingga apabila karyawan yang mempunyai keahlian mengalami *turnover* maka akan berdampak pada efektivitas jalannya perusahaan. Secara umum ada beberapa perusahaan properti lainnya yang mengalami permasalahan *turnover* sehingga mengakibatkan perusahaan menjadi rugi karena tingkat *turnover* yang terlampaui tinggi. Menurut Saeed, et al (2014) *turnover intention* merupakan situasi seorang tenaga

kerja/karyawan pada suatu perusahaan/organisasi mempunyai rencana untuk berhenti bekerja, atau pihak organisasi/perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pandemi covid-19 menyebabkan banyak perusahaan menurun tingkat bisnisnya. Salah satunya perusahaan yang ada di Tidar Property Group Malang yang mengalami kesulitan terhadap penghasilan bisnisnya, sering kali terjadi keluar masuknya karyawan (*turnover intention*), tingkat *turnover* di Tidar Property menyebabkan karyawan yang masih bekerja mengeluh atas beban pekerjaan yang semakin menumpuk, observasi awal dari pihak HRD yang mencatat banyaknya karyawan yang terlambat dan lingkungan di Tidar Property yang tidak kondusif. Permasalahan diatas yang mengakibatkan munculnya permasalahan *turnover* yang ada di Tidar Property Group Malang berdampak terhadap karyawan yang ada di kantor yang memunculkan data indikasi *turnover* karyawan, untuk data karyawan yang diambil di perusahaan Tidar Property Group Malang diambil dari 68 karyawan yang diteliti dengan sistem rank and file level/level grade yang dipakai oleh pihak pengusaha yang mempunyai perusahaan-perusahaan besar, sehingga dapat mengetahui kompensasi atau posisi karyawan sesuai keahlian masing-masing karyawan yang ada di perusahaan Tidar Property Group, data ditunjukkan sebagai berikut

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan di Tidar Property Group Malang 2019**

| <u>Periode</u> | <u>Karyawan Awal</u> | <u>Karyawan Masuk</u> | <u>Karyawan Keluar</u> | <u>Karyawan Akhir</u> | <u>Turnover</u> |
|----------------|----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------|
| Januari-2019   | 61                   | 7                     | 3                      | 65                    | 4,62%           |
| Februari-2019  | 65                   | 6                     | 4                      | 67                    | 5,97%           |
| Maret-2019     | 67                   | 2                     | 2                      | 67                    | 2,99%           |
| April-2019     | 67                   | 7                     | 3                      | 71                    | 4,23%           |
| Mei-2019       | 71                   | 6                     | 5                      | 72                    | 6,94%           |
| Juni-2019      | 72                   | 9                     | 0                      | 81                    | 0,00%           |
| Juli-2019      | 81                   | 8                     | 4                      | 85                    | 4,71%           |
| Agustus-2019   | 85                   | 9                     | 7                      | 87                    | 8,05%           |
| September-2019 | 87                   | 2                     | 6                      | 83                    | 7,23%           |
| Oktober-2019   | 83                   | 7                     | 6                      | 84                    | 7,14%           |
| November-2019  | 84                   | 6                     | 7                      | 83                    | 8,43%           |
| Desember-2019  | 83                   | 4                     | 7                      | 80                    | 8,75%           |

Sumber : HRD Tidar Property Group Malang 2019

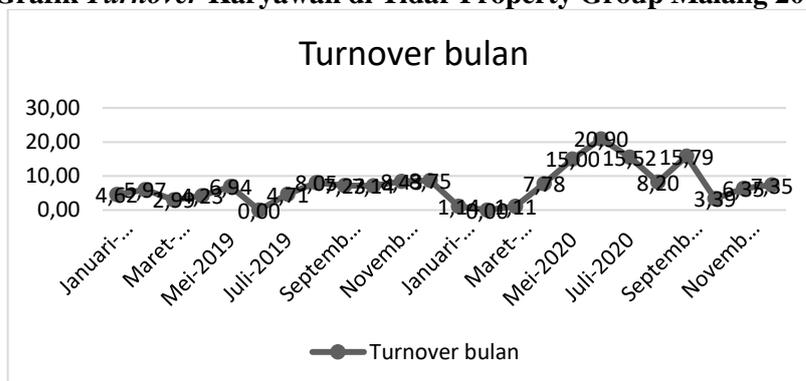
**Tabel 2**  
**Data Turnover Karyawan di Tidar Property Group Malang 2020**  
**(terdampak covid-19)**

| <u>Periode</u> | <u>Karyawan Awal</u> | <u>Karyawan Masuk</u> | <u>Karyawan Keluar</u> | <u>Karyawan Akhir</u> | <u>Turnover</u> |
|----------------|----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------|
| Januari-2020   | 80                   | 9                     | 1                      | 88                    | 1,14%           |
| Februari-2020  | 88                   | 3                     | 0                      | 91                    | 0,00%           |
| Maret-2020     | 91                   | 0                     | 1                      | 90                    | 1,11%           |
| April-2020     | 90                   | 7                     | 7                      | 90                    | 7,78%           |
| Mei-2020       | 90                   | 2                     | 12                     | 80                    | 15,00%          |
| Juni-2020      | 80                   | 1                     | 14                     | 67                    | 20,90%          |
| Juli-2020      | 67                   | 0                     | 9                      | 58                    | 15,52%          |
| Agustus-2020   | 58                   | 8                     | 5                      | 61                    | 8,20%           |
| September-2020 | 61                   | 5                     | 9                      | 57                    | 15,79%          |
| Oktober-2020   | 57                   | 4                     | 2                      | 59                    | 3,39%           |
| November-2020  | 59                   | 8                     | 4                      | 63                    | 6,35%           |
| Desember-2020  | 63                   | 10                    | 5                      | 68                    | 7,35%           |

Sumber : HRD Tidar Property Group Malang 2020

Dari data tabel *turnover* di Tidar Property Group Malang ditarik kesimpulan menggunakan grafik dibawah ini :

**Gambar 1**  
**Data Grafik Turnover Karyawan di Tidar Property Group Malang 2019-2020**



Sumber : HRD Tidar Property Group Malang 2019-2020

Pada tahun 2019 *turnover* karyawan dalam kategori normal semua yaitu  $< 10\%$  sedangkan pada tahun 2020 terjadi lonjakan karyawan *turnover* menduduki bulan Mei, Juni, Juli dan bulan September dengan nilai di atas  $10\%$ , salah satu dampak tinggi *turnover* juga disebabkan pandemi covid-19 yang berimbas pada perusahaan Tidar Property Group Malang dengan belum stabilnya SDM karyawan di setiap divisi. Menurut Mathis dan Jackson (2000:125) yaitu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja, hal ini dikuatkan oleh peneliti sebelumnya Kasmir (2018) yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* positif dan signifikan variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain beban kerja, faktor terjadinya disiplin kerja yang kurang efektif juga berpengaruh pada *turnover intention* hal ini dinyatakan oleh (Lavenant, 2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin mempunyai ketepatan pada disiplin kerja akan menjadikan kepuasan karyawan dan kinerja meningkat. Devis dalam Mangkunegara

(2013:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan alur manajemen dalam memperteguh pedoman organisasi/perusahaan, hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Saluy, 2016) menyatakan bahwa pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian menurut (Wisantyo dan Madistriyanto, 2015), menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.

Faktor selain beban kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi *turnover* ada variabel lingkungan kerja yaitu sesuatu yang berada di lingkup sekitar lingkungan karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka dapat memperoleh hasil yang baik (Pandi Efendi, 2018:65). Peneliti sebelumnya Wan (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi terhadap niat *turnover* yang lebih rendah. Ini berarti lingkungan kerja berhubungan positif terhadap keterlibatan kerja yang tinggi

serta intensi *turnover intention* lebih rendah serta keterlibatan kerja tersebut sebagian berhubungan antara lingkungan kerja dan pergantian niat keluar perusahaan. Pada penelitian Riani (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* bahwa lingkungan kerja dinyatakan signifikan karena karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai intruksi dari pihak atasan dan antara karyawan mengalami hubungan yang harus berjalan harmonis.

Faktor-faktor yang menimbulkan terjadinya *turnover intention* di Tidar Property Group Malang menjadi catatan tersendiri bagi pihak manajemen perusahaan. Beban kerja yang menumpuk membuat karyawan yang ada di Tidar Property Group Malang merasa tertekan, adanya pelimpahan tugas dari karyawan yang sudah resign, mengerjakan bukan salah satu jobdisknya, berakibat setiap karyawan harus menanggung beban dari

karyawan lain yang melakukan *resign*. *Deadline* kerjaan yang diberikan pihak atasan tidak terselesaikan hingga masih menunda. Salah satunya dari divisi administrasi umum menangani pengolahan data iuran warga (untuk pembayaran satpam dan kebersihan) pada 9 perumahan yang belum terjual keseluruhan, mengelola data gaji satpam, melakukan pembelian material pembangunan.

Pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan karyawan sering terjadi di Tidar property terlebih semenjak pandemi covid-19 melanda. Setiap perusahaan selalu mengalami masalah pelanggaran tata tertib karyawan yang tidak luput dari ketidakhadiran karyawan yang tidak masuk, kurangnya ketaatan terhadap ketentuan jam kerja salah satunya datang ke kantor tidak tepat waktu, terhambat menyelesaikan pekerjaan, terlalu lama dalam melaporkan hasil pekerjaan dari setiap divisi ke manager juga mendapat sanksi. Berikut data keterlambatan karyawan di Tidar Property Group Malang

**Tabel 3**  
**Data Keterlambatan Karyawan di Tidar Property Group Malang 2019-2020**

| Periode        | Data Keterlambatan(Menit) | Jumlah Karyawan | Karyawan Terlambat |
|----------------|---------------------------|-----------------|--------------------|
| Januari-2019   | 8765                      | 65              | 38                 |
| Februari-2019  | 6151                      | 67              | 31                 |
| Maret-2019     | 4781                      | 67              | 33                 |
| April-2019     | 5329                      | 71              | 28                 |
| Mei-2019       | 5145                      | 72              | 26                 |
| Juni-2019      | 4231                      | 81              | 31                 |
| Juli-2019      | 4981                      | 85              | 29                 |
| Agustus-2019   | 4389                      | 87              | 26                 |
| September-2019 | 4768                      | 83              | 30                 |
| Oktober-2019   | 5176                      | 84              | 36                 |
| November-2019  | 4125                      | 83              | 36                 |
| Desember-2019  | 4671                      | 80              | 41                 |
| Januari-2020   | 4781                      | 88              | 31                 |
| Februari-2020  | 2447                      | 91              | 22                 |
| Maret-2020     | 3765                      | 90              | 18                 |
| April-2020     | 3159                      | 90              | 18                 |
| Mei-2020       | 5013                      | 80              | 24                 |
| Juni-2020      | 5742                      | 67              | 21                 |
| Juli-2020      | 3634                      | 58              | 29                 |
| Agustus-2020   | 6628                      | 61              | 30                 |
| September-2020 | 6727                      | 57              | 31                 |
| Oktober-2020   | 3249                      | 59              | 22                 |
| November-2020  | 3491                      | 63              | 24                 |
| Desember-2020  | 2848                      | 68              | 20                 |

Sumber : HRD Tidar Property Group Malang 2019-2020

Hasil observasi awal, karyawan Tidar Property Group Malang mengungkapkan kondisi beban kerja meningkat, lingkungan kantor dirasa masih kurang dan perlu mendapatkan perhatian, serta tingkat disiplin kerja yang masih banyak karyawan yang melanggar di Tidar Property Group.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan yang terakhir secara bersama-sama apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan apakah beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan yang terakhir secara bersama-sama untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Tidar Property Group Malang

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Beban Kerja**

Menurut Menpan dalam Artadi (2015:23) beban kerja merupakan sekumpulan kegiatanyang dilakukan hingga selesai oleh suatu unit perusahaan/organisasi dengan jabatan yang dimiliki oleh seseorang dalam waktu yang ditentukan. Menurut

Tarwaka (2011:131) terdiri dari beberapa dimensi ukuran indikator :

1. Beban waktu (*time load*).
2. Beban usaha mental (*mental effort load*).
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja (Rivai, 2008:444 dalam Wisantyo, 2015) merupakan alat yang dijadikan komunikasi para atasan dalam merubah suatu perilaku dan meningkatkan karyawan dengan mempunyai pemikiran bersedia ataupun sadar mematuhi aturan yang telah disepakati di dalam perusahaan sesuai norma sosial yang berlaku. Berikut adalah 5 indikator menurut Rivai (2005), diantaranya :

1. Kehadiran
2. Bekerja etis
3. Ketaatan pada peraturan kerja perusahaan
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Ketaatan pada standard kerja perusahaan

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Ahyari (1994) dalam Pratama (2015) lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Faktor-faktor dalam kondisi tempat kerja adalah kebisingan, penerangan, pewarnaan, kebersihan, musik dan sirkulasi udara.
2. Hubungan antar karyawan
3. Sikap karyawan dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan perusahaan. Program pelayanan itu sendiri dibagi menjadi tiga bagian program yang menyangkut rekreasi, program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan dan program yang bersangkutan kesejahteraan karyawan.

**Turnover Intention**

Menurut Carmeli dan Weisberg (2006) *turnover intention* adalah istilah yang merujuk pada unsur tertentu yaitu : pikiran untuk berhenti dari pekerjaan (*thoughts of quitting the job*), niat karyawan keluar untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for a different job*), dan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (*intention to quit*). Sementara menurut Mobley et al yang dikutip dalam penelitian Fuhasari

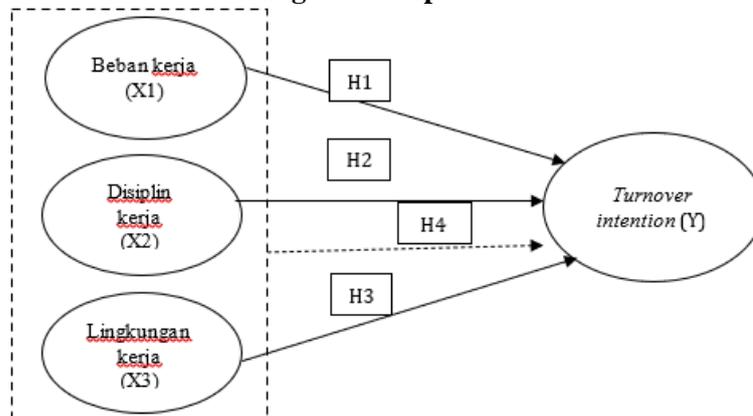
(2016:13) indikator yang dipakai untuk pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1. Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
2. Pencarian alternatif pekerjaan lain diluar (*Intention to search for alternatives*)
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

**Kerangka Konsep & Hipotesis**

Berikut kerangka konsep pada penelitian dibawah ini :

**Gambar 2**  
**Kerangka Konsep Penelitian**



**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 = Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Tidar Property Group Malang
- H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Tidar Property Group Malang
- H3 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Tidar Property Group Malang
- H4 = Secara bersama-sama Beban kerja, Disiplin kerja dan

Lingkungan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Tidar Property Group Malang

**METODE PENELITIAN**

1. Lokasi dan Objek Penelitian  
Lokasi pada penelitian ini adalah Tidar Property Group yang beralamatkan di Jl. Esberg T2 No 1, Ruko D, Kelurahan Karangbesuki, Kecamatan Sukun, Kota Malang, Jawa Timur, penelitian dilakukan pada bulan September 2020 - Februari 2021 dengan jumlah karyawan 68 orang.
2. Definisi Operasional Variabel  
Penelitian ini menggunakan 3

variabel bebas (X1, X2 dan X3) dan 1 variabel terikat (Y), yaitu :

- 1) Variabel beban kerja (X1) yang diukur dengan 3 indikator, yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) diukur dengan 5 indikator, yaitu kehadiran karyawan, bekerja etis, ketaatan pada peraturan kerja perusahaan, tingkat kewaspadaan tinggi dan ketaatan pada standart kerja perusahaan.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X3) yang diukur dengan 3 indikator, yaitu: kondisi tempat kerja adalah kebisingan, penerangan, pewarnaan, kebersihan, musik dan sirkulasi udara, hubungan antar karyawan, program pelayanan karyawan dibagi menjadi tiga bagian program yang menyangkut rekreasi, program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan dan program yang bersangkutan kesejahteraan karyawan.
- 4) Variabel *turnover intention* (Y) diukur dengan 3 indikator, yaitu: pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan lain (*intention to*

*search for alternatives*), niat untuk keluar (*intention to quit*).

### Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik angket (kuisisioner) dengan skala likert, yang diberikan kepada 68 responden yang dipilih menggunakan sistem rank and file/grade level karyawan dengan teknik sampling jenuh dengan ketentuan karyawan staff di Tidar Property Group Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dalam pengolahannya menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki *corrected item-total correlation* ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% (dimana pada akhirnya di dapatkan  $r$  tabel= 0,244), hal ini berarti seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas variabel pada penelitian ini sebagaimana ditunjukkan dalam tabel dibawah menunjukkan bahwa koefisien cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel yang membentuk model penelitian ini adalah reliable.

**Tabel 4**  
**Uji Reliability Instrumen Penelitian**

| No | Variabel                      | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------------|----------------|------------|
| 1  | Beban Kerja (X1)              | 0,766          | Reliabel   |
| 2  | Disiplin Kerja (X2)           | 0,804          | Reliabel   |
| 3  | Lingkungan Kerja (X3)         | 0,775          | Reliabel   |
| 4  | <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0,754          | Reliabel   |

Sumber : Olah data SPSS

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Berikut adalah hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini.

## 1. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas dalam suatu penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan

pengujian *one sample Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov Smirnov  $> 0.05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Berikut hasil uji *one sample Kolmogorov Smirnov* pada penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Uji one sample Kolmogorov-Smirnov**

|          |              |
|----------|--------------|
| Residual | Signifikansi |
| Model    | 0.200        |

Sumber : Olah data SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa signifikansi dari masing-masing model adalah 0,200 , hal ini berarti signifikansi masing-masing model  $> 0,05$  , dan dari pengujian ini berarti dapat dibuktikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau dengan kata lain data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya

multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai VIF  $> 10$  maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Uji Multikolinieritas Dengan VIF**

| Variabel              | Model     |       |
|-----------------------|-----------|-------|
|                       | Tolerance | VIF   |
| X1 (Beban Kerja)      | 0.654     | 1.530 |
| X2 (Disiplin Kerja)   | 0.260     | 3.843 |
| X3 (Lingkungan Kerja) | 0.295     | 3.390 |

Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan tabel 6 di atas didapatkan bahwa semua nilai VIF dari masing-masing variabel bebas baik pada model adalah kurang dari 10 dengan nilai tolerance lebih dari 0.1, yang artinya antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang cukup kuat atau tidak terdapat multikolinieritas (asumsi terpenuhi).

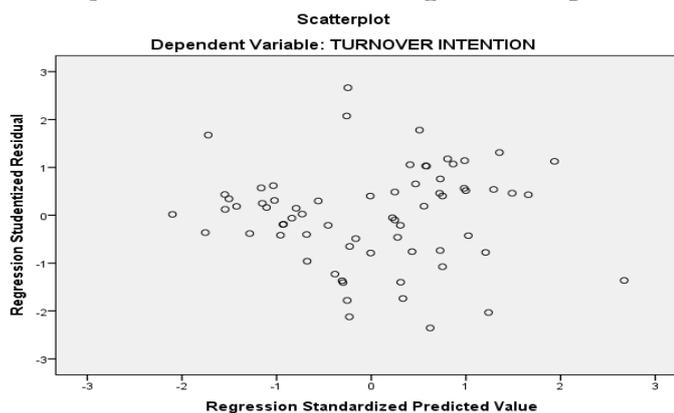
## 3. Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk menguji homoskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (asumsi tidak terpenuhi). Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas, atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak

terjadi heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi). Hasil pengujian Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik plot dibawah ini.

**Gambar 3**  
**Uji heterokedastisitas dengan Scaterplot**



Sumber : Olah data SPSS

Dari hasil *scatterplot* pada gambar 3 diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak (tak berpola) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Linieritas

Hubungan kedua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi uji linearity lebih kecil dari  $\alpha$  5%, dan nilai signifikansi uji deviation from linearity lebih besar dari  $\alpha$  5%. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Linieritas**

| Variabel    | Linerity | Deviation from linearity |
|-------------|----------|--------------------------|
| X1 dengan Y | 0.000    | 0.869                    |
| X2 dengan Y | 0.000    | 0.967                    |
| X3 dengan Y | 0.000    | 0.447                    |

Sumber : Olah data SPSS

Pengujian asumsi linieritas pada tabel 7 didapatkan bahwa nilai signifikansi masing-masing pasangan uji linearity lebih kecil dari 0.05, dan nilai signifikansi masing-masing pasangan uji *deviation from linearity* lebih besar

dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

**Analisis Regresi Linear Berganda****1. Analisis Model (Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y)**

Hasil uji regresi pada model dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Tidar Property Group**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)       | -.669                       | 1.759      |                           | -.380  | .705 |
| Beban Kerja      | .673                        | .075       | .637                      | 9.002  | .000 |
| Disiplin Kerja   | -.174                       | .090       | -.218                     | -1.942 | .056 |
| Lingkungan Kerja | .466                        | .085       | .581                      | 5.516  | .000 |

Sumber : Olah data SPSS

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pada tabel 8 maka diketahui persamaan yang digunakan untuk menjelaskan regresi linear berganda sebagai berikut :

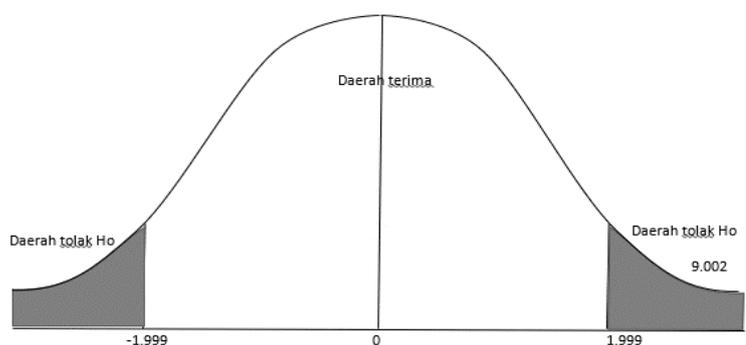
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dari nilai  $t_{hitung}$  juga menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang dapat dilihat melalui hasil analisis grafik adalah sebagai berikut :

**Gambar 4**

Grafik Statistik Uji t Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*



Berdasarkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dalam uji yang pertama, nilai  $t$  hitung variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 9.002, diketahui variabel beban kerja memiliki nilai  $t$  hitung

yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $t$  hitung  $9,002 > t$  tabel 1.999) atau nilai  $p$ -value  $t$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.000 < 0.050$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) atau hipotesis

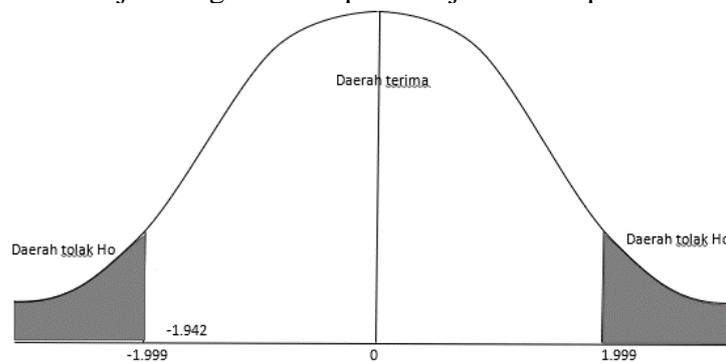
pertama diterima, artinya ada pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y), ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* dengan besar pengaruh 63,7%. Koefisien yang positif pada t hitung menunjukkan bahwa

peningkatan variabel beban kerja dapat secara signifikan meningkatkan variabel *turnover intention*.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang dapat dilihat melalui hasil analisis grafik adalah sebagai berikut :

**Gambar 5**

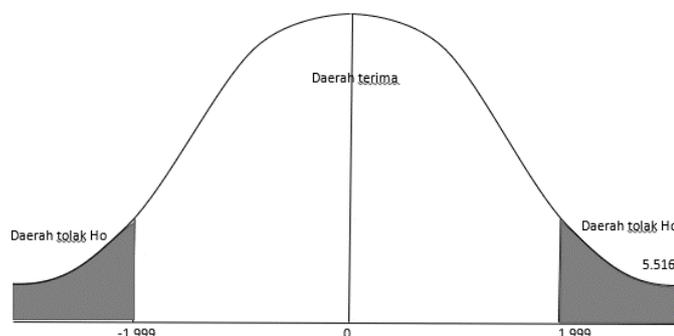
Grafik Statistik Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention*



Berdasarkan nilai t hitung dengan t tabel dalam uji yang kedua, nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar -1.942, diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ( $t \text{ hitung} - 1.942 < t \text{ tabel } 1.999$ ) dengan nilai p-value t lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.056 > 0.050$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) atau hipotesis kedua ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y), ini berarti bahwa variabel disiplin

kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* dengan besar pengaruh 21,8%. Koefisien yang negatif pada t hitung menunjukkan bahwa menurunnya nilai variabel disiplin kerja dapat secara signifikan menurunkan variabel *turnover intention*.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang dapat dilihat melalui hasil analisis grafik adalah sebagai berikut :

**Gambar 6**Grafik Statistik Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

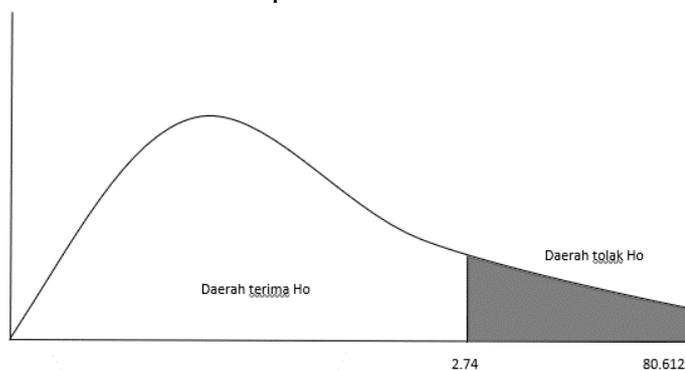
Berdasarkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dalam uji yang ketiga, nilai  $t$  hitung variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 5.516, diketahui variabel beban kerja memiliki nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $t$  hitung  $5.516 > t$  tabel 1.999) atau nilai  $p$ -value  $t$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.000 < 0.050$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_3$ ) atau hipotesis ketiga diterima, artinya ada pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ), ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* dengan besar pengaruh 58,1%. Koefisien yang positif pada  $t$  hitung menunjukkan

bahwa peningkatan variabel lingkungan kerja dapat secara signifikan meningkatkan variabel *turnover intention*.

**Uji F**

Hasil analisis uji  $f$  ditunjukkan berdasarkan grafik di bawah ini :

Berdasarkan gambar 7 hasil uji  $f$  sebesar 80.612 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $p$ -value lebih kecil dari  $\alpha$  5%, nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $80.612 > F_{tabel}$  sebesar 2.74 maka hipotesis diterima., maka dapat disimpulkan secara simultan variabel beban kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

**Gambar 7**Grafik Uji  $f$  Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 9**

Hasil Koefisien Determinasi antara Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Tidar Property Group Malang

| R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .889 <sup>a</sup> | .791     | .781              | 3.451                      |

Dari tabel 9 hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>, sebesar 0,791 atau 79,1% artinya bahwa dapat disimpulkan sumbangan efektif sub variabel beban kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di Tidar Property Group Malang sebesar 79,1%. Sedangkan sumbagn dari variabel lain yang tidak diteliti atau yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini sebesar 20,9% ini terjadi karena variabel independent Beban kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) sudah cukup mampu menggambarkan pengaruhnya terhadap variabel dependen *turnover intention* karyawan (Y).

**Pembahasan****1. Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Dari hasil uji hipotesis (uji t) yang dilakukan pada penelitian ini, maka diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Adam Tirta Putra, Lie Tjoen Tjie, Fresen Salim (2017), Udriyah, Riyadi, Rara Ririn Budi Utaminigtyas (2017), Margaritha J. Tulangow, David P. E Saerang, Farlane S. Rumokoy pada tahun (2018), dan Rini

Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* yang ada diperusahaan, dan teori yang diungkapkan oleh Manuaba dan Ambarwati (2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan dengan kapasitas pekerjaan yang harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah..

**2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno (2015) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* yang ada diperusahaan,

akan tetapi berbeda dengan penelitian dari Ahmad Badawi Saluy dan Novawiguna Kemalasari (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Pada teori yang diungkapkan oleh Rivai (2008: 444) dalam Wisantyo (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.

### **3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Ira Meirina, Feri Ferdian, Pasaribu, Hijriyantomi Suyuthie (2018), Qiaoqin wan, Zhaoyang Li, Weijiao dan Shaomei shang (2018), Vicky Azhari dan Kasmir (2018), Mochamad Soelton, dan Muhammad Atnani (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* yang ada diperusahaan, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian

dari Laksmi Sito Dwi Irvianti, Renno Eka Verina (2015), dan Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Teori yang diungkapkan oleh Pandi Efendi (2018:65) lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **4. Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Margaritha J. Tulangow, David P. E Saerang, Farlane S. Rumokoy () yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* yang ada diperusahaan, dan pada penelitian Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* yang ada diperusahaan.

Karyawan yang ada di perusahaan yang dikatakan memiliki beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka rendahnya angka *turnover intention* pada karyawan disuatu perusahaan guna meningkatkan kinerja setiap karyawannya dalam suatu perusahaan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang.
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di Tidar property Group Malang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang.

Secara bersama-sama Beban kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Tidar Property Group Malang.

### Saran

Adapun saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan, antara lain :

1. Berdasarkan bayaknya jawaban tidak setuju pada beban kerja dan lingkungan kerja bagi pihak Tidar Property Group, peneliti menyarankan agar memperbaiki pola yang ada untuk dapat membenahi beban kerja yang tidak berlebihan dan lingkungan kerja

secara memadai, dengan karyawan maupun pimpinan merasa tidak dirugikan atau berat sebelah, sehingga karyawan tidak berdampak ke *turnover intention*. Membuat penilaian kerja karyawan untuk dapat menganalisa dari karyawan yang ada. Apabila ada karyawan yang memiliki penilaian kerja yang bagus bisa diberikan penghargaan supaya bisa memacu karyawan yang memiliki penilaian yang jelek. Untuk disiplin kerja pihak Tidar property Group Malang dapat mempertahankan atau memperbaharui lebih baik lagi untuk kedisiplinan peraturan yang ada di Tidar Property supaya karyawan nyaman dan taat terhadap peraturan yang sudah dibuat.

2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a) Menambah referensi mengenai *turnover intention* bagi mahasiswa yang sedang menempuh ujian tesis
  - b) Peneliti selanjutnya dapat meneliti mengenai variabel lain seperti halnya : stres kerja, kepuasan kerja, Work-Family Conflict yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di Tidar Property Group Malang maupun pada perusahaan lain, diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat bermanfaat bagi peneliti dan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Sidanti, H. 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA : Vol 9, No 1, Hal 44-53.

- 
- Dr.Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, SE., MM. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Artha, Tri H. 2018, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta) (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta).
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Ni Luh. T. R, Made Surya. P. 2017, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud : Vol 6, No 11, Hal 5970-5998.
- Hasibuan, H. Malayu 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmawanti. 2020, Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrek di RSUD Kota Mataram. Jurnal Distribusi : Vol 8, No 1, Hal 23-38.
- Laksmi Sito D. I, Renno Eka. V. 2015, Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata TBK Jakarta. Binus Business Review : Vol 6, No 1, Hal 117-126.
- Nurmalitasari Indah. W dan Harries Madiistriyanto. 2015, Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). Jurnal MIX : Vol V, No 1, Hal 54-69.
- Qiaoqin Wan, Zhaoyang Li, Weijiao Zhou, Shaomei Shang. 2018, Effect of Work Environment and job Characteristics on the *Turnover Intention* of Experienced Nurses : The Mediating Role of Work Engagement. Shaomei Shang, School of Nursing, Peking University, Beijing, China, DOI : 10.1111/Jan.13528.
- Vicky Azhari dan Kasmir. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Prima Hotel Indonesia. Jurnal SWOT : Vol III, No 2, Hal 362-370.
- Adam Tirtaputra, Lie Tjoen. T, Fresen Salim. 2017, Persepsi terhadap Beban Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan. Jurnal Psikologi : Vol 13, No 2, hal 81-91.
- Udriyah, Riyadi, rara ririn Budi Utaminigtyas. 2017, Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap *Turnover*
-

- 
- Intention* di PT Binabusana Internusa Semarang. Jurusan Administrasi Bisnis : Vol 18, No 13, Hal 163-182.
- Mochamad Soelton, Muhammad Atnani. 2018, How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the *Turnover Intention* Affect University Management. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia : Vol 5, No 3, Hal 439-448.
- Ira Meirina, Feri Ferdian, Pasaribu, Hijriyantomi Suyuthie. 2019, The Influence of Work Environment Towards *Turnover Intention* of Employee of 4 Star Hotels in Padang City. Universitas Negeri Padang, Indonesia, Universiti Terknologi MARA, Malaysia. JBHOST : Vol 4, No 2, Hal 1-8.
- Margaritha J. T, David P. E. S, Farlane S. R. 2018, The Effect of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee *Turnover Intention* (Case Study at PT. Wika Realty Manado). Jurnal EMBA : Vol 6, No 2, Hal 474-482.
- M. Manullang. 2002. Dasar-dasar Manajemen. Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian KUANTITATIF. Jakarta: Kencana.
- Muhammad Khaidir, Tinik Sugiati. 2016, Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Universitas Lambung Mangkurat. Jurnal Wawasan Manajemen : Vol 4, No 3, Hal 175-185.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Ed. 2. Cet.4, Rajawali Pers, Jakarta.
-