

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Turover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Robbins, (2005) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah suatu kecenderungan dimana karyawan mempunyai kesempatan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak karena pekerjaan saat ini yang tidak menarik atau tersedianya pilihan pekerjaan lain. Kemudian, (Purwati & Maricy, 2021) mengungkapkan bahwa *turnover intention* yakni dapat diartikan sebagai kemungkinan seseorang karyawan meninggalkan pekerjaannya saat ini dan beralih ke pekerjaan lain. Menurut (Halimah et al., 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut (Nurperinayati, 2021) *Turnover intention* adalah tindakan seorang karyawan yang secara sukarela mengundurkan diri dari suatu perusahaan karena beberapa faktor.

2.1.1.2 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup kompleks dan saling berhubungan. Menurut (Halimah et al., 2016) faktor – faktor tersebut yaitu :

- 1) Karakteristik individu
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Komitmen organisasi

2.1.1.3 Indikator *Turover Intention*

Menurut (Halimah et al., 2016) dalam penelitian (Khomaryah et al., 2020) indikator yang mempengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1) Memikirkan untuk keluar

Memikirkan untuk keluar, ada beberapa alasan yang mendasari seseorang berpikir untuk keluar dari tempat bekerja seperti, ketidakpuasan dengan pekerjaannya bisa karena gaji, lingkungan kerja atau sebagainya, ketidakcocokan dengan budaya kerja atau karena alasan pribadi lainnya.

2) Pencarian alternatif pekerjaan

Pencarian alternatif pekerjaan, misalnya saat seseorang merasa tidak ada perkembangan karir dalam perusahaan tersebut dan memilih untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain.

3) Niat untuk keluar

Jika masalah mendasar tidak dapat diselesaikan dan keinginan untuk keluar masih ada, mencari pekerjaan baru mungkin merupakan langkah yang tepat untuk kemajuan dalam karir dan perubahan terkadang diperlukan untuk mencapai kepuasan yang lebih besar serta pertumbuhan profesional dan pribadi.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Menurut (Sadalia et al., 2018) insentif sebagai bagian dari tunjangan karyawan, terutama bagi karyawan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, adanya dorongan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Menurut (Apriansyah 2017) insentif adalah barang atau imbalan yang jarang diberikan atau bergantung pada kinerja karyawan. (Nafrizal, 2012) insentif merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong mereka melakukan tindakan dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan. (Rochmatetal, 2013) mengatakan bahwa Insentif adalah suatu sistem imbalan yang berkaitan dengan kinerja, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang dapat memotivasi atau memaksa karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil pekerjaannya meningkat dan pada

akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. (Nafrizal, 2012) mengatakan bahwa insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugasnya, sehingga insentif yang tepat waktu harus diberikan untuk mendorong setiap karyawan agar bekerja lebih baik dari sebelumnya. Menurut (Desinta et al., 2013) insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka lebih produktif lagi, meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Anggraito & Amboningtyas, 2018) insentif merupakan suatu bentuk rangsangan atau motivasi yang disengaja yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja lebih efektif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Insentif

Insentif sering kali memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan mereka. Di sisi lain, tujuan utama insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu dan kelompok. (Mangkunegara, 2009). Secara lebih spesifik, tujuan pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1) Bagi Perusahaan

Tujuan pemberian insentif dalam suatu perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dengan cara mendorong atau merangsang mereka untuk bekerja lebih keras dan cepat, serta bekerja lebih disiplin dan kreatif.

2) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan maka akan mendapatkan keuntungan, yaitu :

- Standar kinerja dapat diukur secara kuantitatif
- Standar kinerja di atas dapat digunakan sebagai dasar penetapan insentif dalam bentuk uang
- Karyawan harus lebih proaktif untuk menerima lebih banyak uang

2.1.2.3 Indikator Insentif

Menurut (Anggraito & Amboningtyas, 2018) dalam penelitian (Krisdianto & Widyastuti, 2022), indikator yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

1) *Financial*

Salah satu cara yang umum digunakan untuk memotivasi karyawan dalam konteks, Hal ini dapat mencakup bonus atau manfaat khusus lainnya yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas pencapaian atau kinerja yang diberikan kepada perusahaan

2) *Non Financial*

Suatu jenis insentif yang tidak berbentuk kompensasi moneter tetapi lebih menitikberatkan pada aspek non-materi yang dapat memotivasi dan mempengaruhi karyawan atau individu dalam mencapai tujuannya

3) *Sosial*

Seperti insentif yang melibatkan interaksi interpersonal atau pengakuan komunitas sebagai bentuk motivasi.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

(Dhania, 2010) menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas dalam bentuk fisik dan psikis yang memerlukan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh (Muthia et al., 2014) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja merupakan sekelompok atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus diimbangi dengan keterampilan dan kemampuan pegawai itu sendiri,

jika tidak cepat atau lambat akan menimbulkan permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai di kemudian hari. Sedangkan menurut (Rolos et al., 2018) beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau satuan organisasi dan merupakan hasil kali beban kerja dan standar waktu. Jika kemampuan pekerja lebih besar dari persyaratan pekerjaan maka akan terjadi kebosanan, dan sebaliknya jika kemampuan pekerja kurang dari persyaratan pekerjaan maka akan terjadi kelelahan yang berlebihan. Menurut (Fitriantini et al., 2020) beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sebaliknya beban kerja yang terlalu sedikit dan rutinitas yang monoton akan menimbulkan rasa bosan. Menurut (Andreas & Astawa, 2020) beban kerja merupakan serangkaian proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Beban Kerja

(Soleman, 2011) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja, antara lain faktor fisik dan faktor somatik yang timbul akibat reaksi terhadap beban luar dan dapat berperan sebagai stressor atau penyebab stres. Faktor fisik meliputi kognisi, motivasi, keinginan, keyakinan, persepsi, kepuasan, dll. Kemudian faktor somatik termasuk usia, tinggi badan, jenis kelamin, status kesehatan, status gizi, dll.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- Organisasi kerja, meliputi waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja, dan lain-lain.

- Lingkungan kerjatermasuk lingkungan kerja fisik, biologis, dan psikologis yang dapat memberikan beban tambahan pada karyawan.
- Tugas, tugas dibagi menjadi dua jenis, yaitu tugas mental dan fisik. Tugas mental seperti tanggung jawab, emosi di tempat kerja, dan kompleksitas pekerjaan. Tugas fisik meliputi tata letak dan kondisi tempat kerja, tempat kerja, sikap kerja, metode transportasi, beban yang diangkat, dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator untuk mengukur beban kerja menurut (Andreas & Astawa, 2020), sebagai berikut :

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan rincian tanggung jawab, tugas, kualifikasi, dan harapan suatu posisi. Biasanya mencakup informasi tentang peran, tanggung jawab sehari-hari, keterampilan yang dibutuhkan, pengalaman yang diharapkan, dan hubungan kerja dengan tim atau departemen lain. Deskripsi pekerjaan membantu perusahaan merekrut, mengevaluasi, dan mengelola kinerja karyawan secara jelas dan terstruktur.

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja merupakan bagaimana cara karyawan dalam suatu perusahaan menggunakan waktu yang tersedia untuk bekerja. Hal ini termasuk mengatur waktu kerja untuk menjamin produktivitas dan efisiensi. Aspek penting dalam penggunaan waktu kerja seperti shift kerja, jam kerja, waktu istirahat dan lembur.

3) Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai merupakan tujuan tertentu yang ditetapkan oleh individu, kelompok atau perusahaan yang perlu dicapai dalam jangka waktu tertentu. Tujuan kerja dapat berupa pencapaian penjualan, produktivitas, kualitas layanan, inovasi, atau tujuan lain yang berkaitan dengan tujuan perusahaan atau individu secara

keseluruhan. Tujuan kerja membantu memberikan fokus, mengukur pencapaian, dan memberikan arahan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Mangkunegara, 2005) lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik pekerjaan, psikologis kerja dan peraturan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas. Menurut (Nitisemito, 2006) lingkungan kerja segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut (Ferawai, 2017) lingkungan kerja pada umumnya mengacu pada tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Dalam bekerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan Menurut (MR Farizki, 2017) lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu bekerja sampai dengan selesainya beban kerja, tentu baik buruknya lingkungan kerja dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan cara bekerja baik secara perseorangan maupun kelompok. Menurut (Andreas & Astawa, 2020) suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila masyarakat/karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

2.1.4.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Darmawan, 2019) lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien dan sebaliknya.

2) Suhu kerja

Setiap karyawan mempunyai suhu tubuh yang berbeda-beda dan tentunya setiap karyawan juga mempunyai kemampuan beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang baik akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung di udara yang nantinya akan mempengaruhi kondisi fisik setiap karyawan.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah adanya gas atau bau yang dapat menimbulkan gangguan dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu usaha dapat berasal dari perusahaan-perusahaan yang terletak di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi, kebisingan di tempat kerja sebaiknya dihindari.

6) Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan yang tidak sedap di lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap bisnis harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat berdampak pada lingkungan.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, termasuk warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi prestasi kerja karyawan perusahaan.

8) Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang tepat dan memotivasi dalam bekerja dapat menggugah semangat karyawan dalam bekerja.

9) Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh para pelaku bisnis adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut (Andreas & Astawa, 2020), sebagai berikut :

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi dan lingkungan yang dirasakan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan. Suasana kerja mencakup berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Suasana kerja yang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan interaksi, komunikasi, dan hubungan sosial yang terjalin antara karyawan yang bekerja sama dalam suatu perusahaan. Hubungan ini mencakup banyak aspek yang mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja sama, berkomunikasi, dan saling mendukung di lingkungan kerja. Hubungan yang baik

dengan rekan kerja penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

Membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan budaya perusahaan.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yakni berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja yang memadai dan berkualitas tinggi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan serta mendukung produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait metode penelitian, hasil dan pembahasan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang sudah dilakukan.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional :

1. Pratiwi & Komariah, 2020 dalam artikel yang berjudul “*Turnover Intention* berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif” terbit di *Journal of Business, Management and Accounting* Vol. 2 No. 1 Desember 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Krisdianto & Widyastuti, 2022 Dalam artikel yang berjudul “Dampak Pelatihan, Insentif, Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora” terbit di Jurnal Ilmiah Indonesia Vo.7 No.8 Agustus 2022 hasil penelitian ini terdapat aspek insentif yang berdampak positif terhadap *turnover intention*.
3. Setiawati & Yunita, 2019 dalam artikel yang berjudul “*Effect of Incentives and Work Environment on Ship Crew Turnover Intention*” terbit di *Advances in Transportation and Logistics Research* Vol. 2 No. 1

Desember 2019 hasil penelitian ini menyatakan Insentif berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

4. N. L. T. Riani & Putra, 2017 dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan” terbit di E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 11 Oktober 2017 hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Fitriantini et al., 2020 dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram” terbit di jurnal distribusi Vol.8 No. 1 Maret 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*.
6. Kristin & Marlina, 2022 dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan” terbit di *Economics, Accounting and Business journal* Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya.
7. Andreas & Astawa, 2020 dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.
8. Haholongan, 2018 dalam artikel yang berjudul “Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perusahaan” terbit di Jurnal Manajemen Indonesia Vol.18 No.1 April 2018 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

9. Kristin & Marlina, 2022 dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan” terbit di *Economics, Accounting and Business Journal* Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya.
10. Khomaryah et al., 2020 dalam artikel yang berjudul “*Turnover Intention* PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja” terbit *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3 No.1 April 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta.
11. Andreas & Astawa, 2020 dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.

2.3 Hipotesis Dan Model Penelitian

2.3.1 Hipotesis

Hipotesis dalam karya ilmiah ini, dengan tema Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk), ditetapkan sebagai berikut :

H₁ : diduga insentif akan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Studi pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk), dimana dalam hipotesis ini didukung oleh :

1. (Pratiwi & Komariah, 2020) dalam artikel yang berjudul “*Turnover Intention* berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif” terbit di *Journal of Business, Management and Accounting* Vol. 2 No. 1 Desember

2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. (Krisdianto & Widyastuti, 2022) Dalam artikel yang berjudul “Dampak Pelatihan, Insentif, Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora” terbit di Jurnal Ilmiah Indonesia Vo.7 No.8 Agustus 2022 hasil penelitian ini terdapat aspek insentif yang berdampak positif terhadap *turnover intention*.
3. (Setiawati & Yunita, 2019) dalam artikel yang berjudul “*Effect of Incentives and Work Environment on Ship Crew Turnover Intention*” terbit di *Advances in Transportation and Logistics Research* Vol. 2 No. 1 Desember 2019 hasil penelitian ini menyatakan Insentif berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H₂ : diduga beban kerja akan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Studi pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk), dimana dalam hipotesis ini didukung oleh :

1. (N. L. T. Riani & Putra, 2017) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan” terbit di E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 11 Oktober 2017 hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. (Fitriantini et al., 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram” terbit di jurnal distribusi Vol.8 No. 1 Maret 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*.
3. (Kristin & Marlina, 2022) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan” terbit di *Economics*,

Accounting and Business journal Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya.

4. (Andreas & Astawa, 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.

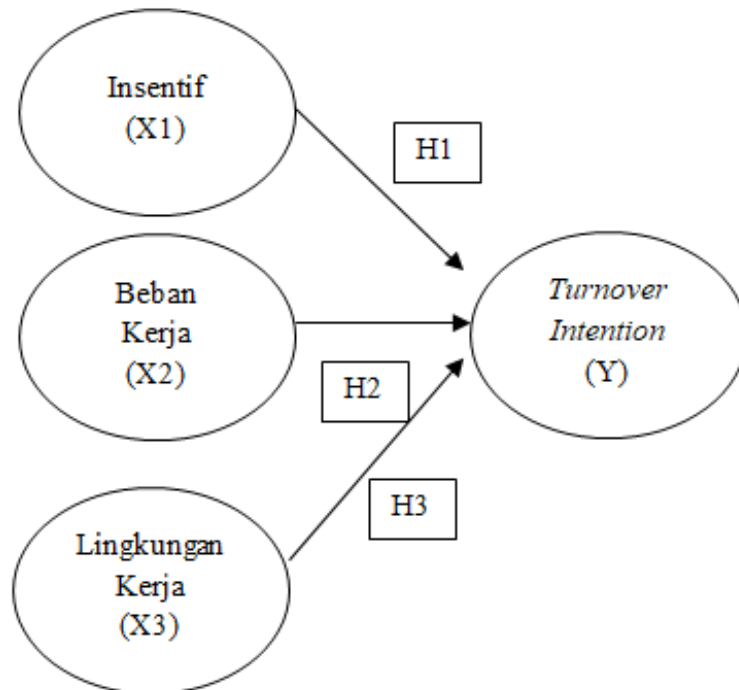
H₃ : diduga lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Studi pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk), dimana dalam hipotesis ini didukung oleh :

1. (Haholongan, 2018) dalam artikel yang berjudul “Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perusahaan” terbit di *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.18 No.1 April 2018 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. (Kristin & Marlina, 2022) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerjadan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan” terbit di *Economics, Accounting and Business journal* Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya.
3. (Khomaryah et al., 2020) dalam artikel yang berjudul “*Turnover Intention* PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja” terbit *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3 No.1 April 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta.

4. (Andreas & Astawa, 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada Harper Hotel Kuta.

2.3.2 Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas, bahwa insentif, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (Studi pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk) dapat dilihat dari diagram berikut :



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber : Gambar dibuat Penulis (2024)