

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Ni Komang Ayu Widiyanti¹, I Gusti Lanang Suta Artatana², Putu Raka Novandra Asta³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Fakultas Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bali, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received Jul 16, 2026 Revised Aug 30, 2026 Accepted Sep 30, 2026 Keywords: Workload, Work Environment, Turnover Intention	This study aims to analyze the influence of workload and work environment on employee turnover intention at PT Aerofood Indonesia Denpasar Unit. The high employee turnover rate reaching 26.33% in 2025 indicates a problem that requires company attention. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The study population was 693 employees, with a sample of 158 respondents determined using the Slovin formula and Simple Random Sampling technique. Data collection was carried out through distributing questionnaires with a Likert scale. Data analysis techniques used include descriptive statistical analysis, research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) with the help of the IBM SPSS 26 program. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention, while the work environment has a negative and significant effect on turnover intention. Simultaneously, workload and work environment have a positive and significant effect on employee turnover intention. The coefficient of determination shows that workload and work environment can explain 62% of the variation in employee turnover intention, while the remaining 38% is influenced by other variables outside the studied model. <i>This is an open access article under the CC BY-NC license.</i> 

Corresponding Author:

Ni Komang Ayu Widiyanti,
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Fakultas Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali
Jl. Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali 80364, Indonesia
Email: ayuwidiyanti@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Fenomena turnover menjadi salah satu permasalahan penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan aset sekaligus investasi yang memiliki peran besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Tingginya tingkat turnover dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, baik dari segi finansial, sumber daya manusia, maupun menurunnya motivasi kerja karyawan yang masih bertahan (Taye & Getnet, 2020). Ketika turnover terjadi, perusahaan akan kehilangan sebagian tenaga kerjanya sehingga perlu melakukan proses penggantian karyawan. Proses tersebut tidak hanya membutuhkan waktu, tetapi juga memerlukan biaya yang cukup besar, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, hingga pelatihan dan penyesuaian karyawan baru agar mampu bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Shokia & Payowela, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan turnover tidak hanya terjadi pada tingkat organisasi tertentu, tetapi juga telah menjadi fenomena yang lebih luas dalam dunia kerja.

Tingginya tingkat turnover intention tersebut tidak terjadi tanpa sebab. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mendorong meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan antara lain beban kerja yang tinggi, kelelahan kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Putri et al., 2022). Kondisi tersebut dapat menurunkan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Menurut Souhoka (2025), menegaskan bahwa perusahaan dengan tingkat turnover intention yang tinggi cenderung mengalami penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, menurut Gillies (2013), Krismoko et al. (2023) menyatakan bahwa tingkat turnover yang melebihi 10% per tahun sudah dikategorikan sebagai tingkat turnover yang tinggi, sedangkan tingkat turnover pada kisaran 5-10% per tahun masih dianggap sebagai kondisi normal dalam organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberlangsungan proses bisnis perusahaan. Hal ini karena manusia merupakan elemen utama yang menjalankan serta mendukung berbagai aktivitas operasional dan kegiatan produksi untuk mencapai tujuan perusahaan (Bella et al., 2025). Melalui kompetensi dan kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, setiap sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas serta stabilitas tenaga kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi, khususnya pada sektor jasa yang sangat bergantung pada peran manusia dalam penyampaian layanan (Rabiul et al., 2025).

Industri jasa pada umumnya memiliki karakteristik tuntutan kerja yang tinggi, seperti kecepatan, ketepatan, serta konsistensi layanan kepada pelanggan (Dewi & Benardi, 2023). Kondisi tersebut seringkali menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar, terutama apabila volume pekerjaan tidak diimbangi dengan jumlah tenaga kerja yang memadai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sektor jasa cenderung memiliki tingkat turnover yang relatif tinggi akibat beban kerja yang berat serta kondisi kerja yang menekan sehingga memerlukan perhatian serius dari manajemen SDM (Zamnuri et al., 2026).

Salah satu sektor jasa yang memiliki kompleksitas kerja tinggi adalah industri katering penerbangan. Industri ini menuntut kepatuhan yang ketat terhadap standar operasional, terutama terkait ketepatan waktu, kebersihan, serta keamanan pangan. Tuntutan kerja yang cepat dan akurat dapat menyebabkan karyawan rentan mengalami kelelahan dan stres apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik (Masi et al., 2023). Oleh karena itu, stabilitas tenaga kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan.

Fenomena turnover juga terjadi pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang merupakan perusahaan katering penerbangan internasional dan bagian dari Garuda Indonesia Group. Perusahaan ini telah beroperasi lebih dari 51 tahun dan dikenal sebagai penyedia layanan katering penerbangan dengan standar kualitas tinggi. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan memiliki sepuluh departemen utama yang saling mendukung kegiatan produksi dan pelayanan, yaitu Management Office, Housekeeping, Engineering, Lounge Services, Production, Operation, Dishwashing, Material Planning & Warehouse, Laundry Business, serta Production Planning & Control. Stabilitas tenaga kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan karena setiap departemen memiliki peran yang saling berkaitan. Namun berdasarkan data dari Divisi Human Capital PT Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar, tingkat turnover karyawan menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun.

Fenomena turnover yang terjadi secara terus-menerus ini mencerminkan adanya turnover intention yang relatif kuat di kalangan karyawan, karena turnover aktual umumnya diawali oleh niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi turnover intention karyawan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Menurut Koesmowidjojo (2017), beban kerja adalah penentuan jumlah jam kerja yang dialokasikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam periode tertentu. Volume pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta sistem kerja berbasis shift dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan fisik maupun psikologis karyawan. Penelitian Angraeni et al. (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya turnover intention, baik secara langsung maupun melalui stres kerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan keberlanjutan kerja karyawan di PT Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti suhu, kebisingan, dan tata ruang, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan dukungan atasan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan kelelahan kerja dan mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Zusmawati & Alisah, 2025). Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal juga dapat memperkuat pengaruh negatif beban kerja terhadap turnover intention.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan turnover intention karyawan. Penelitian Zusmawati & Alisah (2025), menyatakan bahwa secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sementara itu, penelitian Purwita Lestari et al. (2023), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian Rokhmasari & Hermawati (2025) juga menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mempengaruhi turnover intention karyawan di Tidar Property Group Malang.

Fenomena serupa juga terlihat pada PT Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar. Berdasarkan observasi dan data internal perusahaan, tingkat turnover intention masih memerlukan perhatian serius. Rata rata turnover tercatat sebesar 26,33% pada tahun 2025, yang termasuk kategori sangat tinggi. Kondisi ini dipengaruhi oleh beban kerja yang relatif berat, tuntutan kerja yang intens, serta tekanan operasional yang berlangsung secara konsisten. Selain itu, lingkungan kerja juga belum sepenuhnya kondusif, terutama pada aspek fisik seperti pencahayaan yang kurang optimal, suhu ruangan yang gerah akibat keterbatasan pendingin udara, tingkat kebisingan, serta tata ruang yang kurang efektif. Aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan dukungan atasan juga belum berjalan secara maksimal sehingga turut mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan.

Untuk memahami permasalahan tersebut secara lebih sistematis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti secara objektif dan terukur. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. Selain itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut terhadap tingkat turnover intention karyawan.

Penelitian ini memiliki novelty atau kebaruan pada fokus analisis yang mengkaji secara simultan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada industri katering penerbangan, khususnya pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Penelitian mengenai turnover intention sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor jasa umum seperti perhotelan atau ritel, sedangkan penelitian yang secara spesifik meneliti fenomena ini pada industri katering penerbangan masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data empiris internal perusahaan sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih aktual mengenai kondisi tenaga kerja dalam industri tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kenyamanan kerja, mempertahankan karyawan, serta menjaga stabilitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian

dengan mengangkat Judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif digunakan untuk menganalisis sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu berupa data hasil dari kuesioner dengan pernyataan menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, yang berlokasi di area Bandara Internasional Ngurah Rai, Badung, Bali, dengan lokasi spesifik di Jl. Bypass Ngurah Rai, Sidakarya, Denpasar Selatan, Bali. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar sebanyak 693 orang. Jumlah sampel pada penelitian yaitu 158 orang dan pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y). Metode pengumpulan data menggunakan empat cara yaitu dengan observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

Hipotesis:

H1: Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H3: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

PT Aerofood Indonesia, yang juga dikenal sebagai PT Aerofood ACS (Aerowisata Catering Service), merupakan anak perusahaan Garuda Indonesia Group yang bergerak di bidang inflight catering atau layanan catering penerbangan, serta penyedia perlengkapan kabin pesawat (cabin equipment). Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung kegiatan operasional maskapai penerbangan, baik domestic maupun internasional, melalui penyedia makanan dan layanan berkualitas tinggi. Keberhasilan perusahaan berawal dari pendiriannya pada tahun 1974. Pada masa itu, perusahaan beroperasi dengan nama PT Aero Garuda Dairy Farm dan menjalin kemitraan dengan Dairy Farm, perusahaan catering asal Hong Kong. Kerja sama ini menjadi fondasi kuat dalam penerapan sistem manajemen yang profesional dan berstandar internasional.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Presentase
18-22 Tahun	40	25%
23-27 Tahun	19	12%
28-32 Tahun	21	13%
33-37 Tahun	17	11%
38-42 Tahun	22	14%
43-47 Tahun	11	7%
48-52 Tahun	11	7%
53-58 Tahun	17	11%
Jumlah	158	100
Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	81	51%
Perempuan	77	49%
Jumlah	158	100
Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 1 Tahun	36	23%
1-5 Tahun	31	20%

6-10 Tahun	29	19%
11-20 Tahun	26	16%
21-25 Tahun	11	7%
26-30 Tahun	15	9%
31-35 Tahun	10	6%
36-40 Tahun	0	0%
Jumlah	158	100
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	1	1%
SMK/SMA/MA	56	35%
Diploma (D1/D2/D3)	56	35%
D4/S1	44	28%
S2	1	1%
Jumlah	158	100

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik responden berdasarkan usia mengindikasikan bahwa kecenderungan turnover intention lebih banyak ditemukan pada kelompok usia muda, yang umumnya masih berada pada tahap pencarian jati diri, eksplorasi karier, serta penyesuaian terhadap dunia kerja. Kemudian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya karakteristik berdasarkan masa kerja karyawan dalam penelitian ini dinominasi oleh responden masa kerja kurang dari 1 tahun. Dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar didominasi oleh responden pendidikan SMK/SMA/MA dan Diploma (D1/D2/D3).

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)			
Indikator X1.1	0,571	0,361	Valid
Indikator X1.2	0,407	0,361	Valid
Indikator X1.3	0,635	0,361	Valid
Indikator X1.4	0,522	0,361	Valid
Indikator X1.5	0,651	0,361	Valid
Indikator X1.6	0,409	0,361	Valid
Indikator X1.7	0,538	0,361	Valid
Indikator X1.8	0,436	0,361	Valid
Indikator X1.9	0,450	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
Indikator X2.1	0,498	0,361	Valid
Indikator X2.2	0,393	0,361	Valid
Indikator X2.3	0,409	0,361	Valid
Indikator X2.4	0,558	0,361	Valid
Indikator X2.5	0,450	0,361	Valid
Indikator X2.6	0,518	0,361	Valid
Indikator X2.7	0,374	0,361	Valid
Indikator X2.8	0,497	0,361	Valid
Indikator X2.9	0,390	0,361	Valid
Indikator X2.10	0,525	0,361	Valid
Indikator X2.11	0,413	0,361	Valid
Indikator X2.12	0,537	0,361	Valid
Indikator X2.13	0,428	0,361	Valid

Indikator X2.14	0,533	0,361	Valid
Turnover Intention (Y)			
Indikator Y1	0,709	0,361	Valid
Indikator Y2	0,789	0,361	Valid
Indikator Y3	0,808	0,361	Valid
Indikator Y4	0,666	0,361	Valid
Indikator Y.5	0,819	0,361	Valid
Indikator Y6	0,842	0,361	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan turnover intention (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan jumlah sampel uji sebanyak 30 responden, diperoleh derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar 28 (n-2), sehingga nilai r tabel yang digunakan adalah 0,361. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan dalam bentuk kuesioner.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,651	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,718	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,864	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel yang meliputi beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) mempunyai koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga hasil dari semua data kuesioner yang telah dibagikan ke responden dapat dinyatakan reliabel atau handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53483526
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.044
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji normalitas terhadap variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan turnover intention (Y) menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.734	1.363
	Lingkungan Kerja	.734	1.363

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil multikolinearitas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang telah ditentukan yaitu 0,10. Sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan lebih kecil dari 10. Dilihat dari variabel beban kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,363 dan nilai tolerance sebesar 0,734. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,363 dan nilai tolerance sebesar 0,734.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.371	7.264		.051	.959
	LN _{X1}	-1.744	1.015	-.153	-1.718	.088
	LN _{X2}	1.566	1.239	.113	1.264	.208

a. Dependent Variable: LNRES

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil heteroskedastisitas dengan uji park pada kolom sig menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,88 dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,208. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.811	2.190		6.763	.000		
	Beban Kerja	.399	.036	.650	11.248	.000	.734	1.363
	Lingkungan Kerja	-.097	.025	-.221	-3.829	.000	.734	1.363

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka model persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi linier adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,811 + 0,399 (X1) - 0,097 (X2) + e$$

Interpretasi hasil Analisis Regresi Linier Berganda Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta sebesar 14,811 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memberikan pengaruh, maka nilai turnover intention (Y) tetap berada pada angka 14,811.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,399 bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang tercermin dari tingginya target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan cenderung meningkatkan tingkat turnover intention karyawan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar -0,097 bernilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ketersediaan ruang gerak, keamanan kerja, serta hubungan antarpegawai, maka tingkat turnover intention karyawan akan semakin rendah.
- 4) Berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap turnover intention karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,399 dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai koefisien sebesar -0,097.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (signifikansi parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.811	2.190		6.763	.000		
	Beban Kerja	.399	.036	.650	11.248	.000	.734	1.363
	Lingkungan Kerja	-.097	.025	-.221	-3.829	.000	.734	1.363

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Dapat dilihat pada tabel 8, maka dapat disimpulkan :

- 1) Hipotesis 1 (H1) : Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 11,248. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima.

- 2) Hipotesis 2 (H2) : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar -3,829. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

Uji F (signifikansi simultan).

Tabel 9. Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1646.688	2	823.344	126.507	.000b
	Residual	1008.786	155	6.508		
	Total	2655.475	157			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Beban Kerja

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 9 diatas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 126,507 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787a	.620	.615	2.551

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 62% variasi atau perubahan pada turnover intention (variabel dependen Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Artinya, sebesar 62% turnover intention karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,248 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,399 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada alpha (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan turnover intention karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Maulidah et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan fisik maupun psikologis karyawan, maka dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, dan ketidaknyamanan yang mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Teori Job Demands-Resources (JD-R) Model dari Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa beban kerja termasuk dalam kategori job demands. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menguras energi karyawan, memicu stres kerja dan burnout, serta meningkatkan turnover intention sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan.

Dalam konteks PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, tingginya beban kerja dipengaruhi oleh tuntutan operasional industri catering penerbangan yang mengharuskan karyawan bekerja cepat, tepat, dan sesuai standar keamanan pangan yang ketat. Sistem kerja berbasis shift, target

pekerjaan yang tinggi, serta tuntutan ketepatan waktu dalam penyediaan layanan turut meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -3,829 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar -0,097 (negatif) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada alpha (α) 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, dan keamanan kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan hubungan dengan atasan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Teori Job Demands-Resources (JD-R) Model yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan job resources yang dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, meningkatkan motivasi, memperkuat keterikatan terhadap organisasi, serta mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja.

Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, lingkungan kerja yang baik tercermin dari penerangan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkendali, ruang kerja yang cukup, jaminan keamanan kerja, serta hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 126,507 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa 62% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan turnover intention, sedangkan lingkungan kerja yang baik mampu menurunkannya. Hasil ini sejalan dengan Teori Job Demands-Resources (JD-R) Model yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara job demands dan job resources sangat menentukan kondisi psikologis karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan lebih besar dibandingkan sumber daya yang tersedia, maka risiko munculnya turnover intention akan semakin tinggi.

Dalam konteks PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, karakteristik pekerjaan yang kompleks, tuntutan ketepatan waktu, kualitas layanan, dan kepatuhan terhadap standar operasional yang tinggi membuat perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan kondisi tersebut, karyawan dapat bekerja lebih optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil

uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,248 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,399 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan turnover intention karyawan. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -3,829 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar -0,097 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention yang dimiliki karyawan. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 126,507 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 62% variasi turnover intention, sedangkan 38% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator* (Cetakan Ke1). Zanafa Publishing.
- Angraeni, W., Suprpto, S., Alshammari Politeknik Sandi Karsa, S., Sulawesi, S., & Sandi Karsa, P. (2025). *Workload, Job Satisfaction, And Salary Satisfaction With Turnover Intention Of Health Workers*. <https://jurnal.edi.or.id>
- Bella, C., Gema Soegesti, D., & Saputra, W. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Umkm Wilayah Bandar Lampung* (Vol. 8, Number 2).
- Dewi, R., & Benardi, Y. W. (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Cita Rasa Makanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Wangi Daun Catering*. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guridno, Novita, & Wajdi Farid. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil Djp Jawa Tengah Ii (Surakarta). In *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Number 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Krismoko, Suhartono, Sundari Soekotjo, & Setyani Dwi Lestari. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Mangumbahang, Rita Taroreh, & Indrie Palandeng. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal+Clairine+Mangumbahang+Revisi*.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu "Abc" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Putri, V., Illahi, K., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The Effect Of Workload And Compensation System On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediating Variable In Pt. Xyz. *Josr: Journal Of Social Research* Desember, 2022(1), 79–87. <http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsrhttp://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr>
- Rabiul, M. K., Sigala, M., & Karim, R. Al. (2025). Commitment To Quality Service In Hospitality: Role Of Human Resources Practices, Turnover Intention, Organizational Engagement, And Adaptability. *European Journal Of Management And Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/Ejmbe-09-2023-0288>
- Rokhmasari, S., & Hermawati, A. (2025). *The Effect Of Workload And Work Environment On Turnover Intention With Employee Engagement As A Mediation Variable*.
- Shokia, A., & Payowela, J. (2024). Effects Of Employees Turnover In Tanzanian Organizations: A Case Of Tanzania Fisheries Research Institute, Dar Es Salaam. *International Journal Of Research Publication And Reviews*, 5(3), 2288–2295. <https://doi.org/10.55248/Gengpi.5.0324.0734>
- Souhoka, S. (2025). The Effect Of Work Environment, Compensation And Work Stress On Turnover Itention At Pt. Bank Modern Express Ambon Branch Article Info Abstract. *The Eastasouth Management And Business*, 3(03), 413–421. <https://doi.org/10.58812/Esmb.v3i03>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Quantitative, Qualitative, And R&D Research Methods*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (M. Dr.Ir Sutopo.S.Pd, Ed.). Alfabeta .
- Taye, & Getnet. (2020). The Impact Of Employee Turnover On Organizational Performance: A Case Study Of Mada Walabu University, Bale Robe, Ethiopia. *American Journal Of Pure And Applied Biosciences*, 51–63. <https://doi.org/10.34104/Ajpab.020.051063>
- Zamnuri, Hafizza, Noor, & Hidayana. (2026). “Stay” Or “Leave”: Assessing The Determinants Of Turnover Intention Of Private Sector Employees. *Issues And Perspectives In Business And Social Sciences*, 6(1), 15–28. <https://doi.org/10.33093/Ipbss.2026.6.1.2>
- Zusmawati, Z., & Alisah, D. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang. *Arzusin*, 5(3), 1038–1051. <https://doi.org/10.58578/Arzusin.V5i3.5697>