

# Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat *Turnover* pada PT. Gunadaya Inti Sejati

Irena Limnata<sup>1)\*</sup>, Diana Silaswara<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>irenalimnata10@gmail.com

<sup>2)</sup>diana.silaswara@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:

Komunikasi  
Beban Kerja  
Lingkungan Kerja  
Tingkat *Turnover*

## Abstrak

Dilakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover pada PT. Gunadaya Inti Sejati. Pengumpulan data melalui wawancara serta penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan sample 50 responden. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kasual, yang bersifat kualitatif yang dikuantitatifkan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh  $t_{hitung}$  komunikasi 0,701,  $H_a$  ditolak,  $t_{hitung}$  beban kerja 0,986,  $H_a$  ditolak, dan  $t_{hitung}$  lingkungan kerja 2,264,  $H_a$  diterima, dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,01174 dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan tingkat *turnover*. Dari hasil uji F, diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $7,162 > 2,81$ , sehingga menunjukkan secara simultan adanya pengaruh komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover*. Dari hasil analisis determinasi, diperoleh hubungan antara variabel komunikasi, variabel beban kerja, dan variabel lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* sebesar 27,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi yang tidak teramati dalam penelitian ini.

## I. PENDAHULUAN

Aset terpenting didalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena dengan adanya sdm kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan seperti yangtelah direncanakan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan berpengaruh negatif untuk perusahaan, karena perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang direncanakan, serta sulit untuk mencapai tujuan yang sudah dirancang dan kehilangan karyawan yang berpengalaman dibidangnya. Menurut Rivai (dalam penelitian Nastuti, 2019)*Turnover* adalah keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja ke perusahaan yang lain berdasarkan pilihannya sendiri. Dampak signifikan yang dirasakan oleh perusahaan adalah lambatnya pencapaian visi dan misi mereka akibat perekrutan dan pelatihan karyawan yang cukup memakan banyak waktu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* diperusahaan antara lain: komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Didalam organisasi komunikasi sangat diperlukan antara pimpinan dan anggota. Komunikasi adalah bentuk tukar pikiran yang dilakukan Oleh pemimpin dan karyawan.

Menurut Saputra (dalam penelitian Sudrajat, 2021) Komunikasi adalah sarana untuk menyampaikan dan membagi tugas didalam perusahaan, serta solusi bagi menurunnya kepuasan kerja karena perilaku seseorang bisa dipelajari melalui cara-nya berkomunikasi.

Pemberian beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan psikologi karyawan, karena mereka dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada masa pandemi covid-19 penjualan disemua sector menurun mengakibatkan karyawan dalam mencapai target sangatlah berat. Pemberian target yang tidak sepadan dengan apa yang mereka terima, serta pembagian tugas yang tidak merata menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Menurut Wefaldet. al (dalam penelitian Nastuti, 2019), beban kerja adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Lingkungan kerja tidak kondusif dapat meningkatkan *turnover* perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu fisik dan non fisik. Segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas yang diberikan, menurut Nitisemito (dalam penelitian Nastuti, 2019).

Berikut ini merupakan data *in out* karyawan pada PT. Gunadaya Inti Sejati dalam kurun waktu 3 tahun terakhir :

**Tabel 1.** Data *In Out* karyawan 2019-2021 PT. Gunadaya Inti Sejati.

Tahun	JumlahKaryawan	PersentaseKaryawanMasuk %	PersentaseKaryawanKeluar %
2019	30	6,70%	6,70%
2020	30	20%	13,30%
2021	32	15,60%	6,20%

**Sumber:** HRD PT. GunadayaIntiSejati, 2022.

Dari data table diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 tingkat *turnover*-nya sangat tinggi yaitu 13.3% karyawan yang keluar, sehingga melebihi batas kapasitas persentase dengan nilai maksimal 10% dari total karyawan pertahun. Maka dari itu diperlukan perhatian lebih terkait faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* seperti komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, yaitu waktu dan keuangan. Perusahaan harus menunggu kandidat baru yang melamar serta perusahaan juga harus mengeluarkan biaya lebih untuk memasang iklan, perekrutan dan pelatihan.

Berdasarkan pengalaman penulis selama 2 tahun bekerja di PT. Gunadaya Inti Sejati, komunikasi 2 (dua) tidak berjalan baik yang disebabkan oleh kecendrungan karyawan menutupi masalahnya, karyawan dipush untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, serta adanya sikap senioritas terhadap karyawan baru yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja. Tujuan dilakukan penelitian ini agar mengetahui pengaruh komunikasi beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* pada PT. Gunadaya Inti Sejati.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Komunikasi

Menurut Mangkunegara (dalam penelitian Janamarta et al., 2019), komunikasi adalah proses untuk mentransfer ide, informasi, dan proses memahami antar individu.

Menurut Wiryanto (dalam penelitian Hidayati & Saputra, 2018), komunikasi adalah proses penerimaan serta pengiriman pesan dalam suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan berdasarkan pengertian para ahli diatas bahwa komunikasi adalah proses penerimaan dan pengiriman pesan berupa ide, informasi, dan pemahaman antar individu.

### **Beban Kerja**

Menurut Schultz (dalam penelitian Ariyati & Mahera, 2018), beban kerja adalah pekerjaan yang tersedia dan yang sulit bagi karyawan.

Menurut Manuaba (dalam penelitian Ariyati & Mahera, 2018), beban kerja adalah kemampuan dan kapasitas fisik karyawan untuk menerima pekerjaan yang disesuaikan dengan jumlah karyawan.

Menurut Munandar (dalam penelitian Julyanti & Pujiarti, 2022), beban kerja yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan kemampuan fisik, kognitif, dan keterbatasan karyawan.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan fisik, kognitif, dan keterbatasan karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sihombing (dalam penelitian Wibowo & Widiyanto, 2019), lingkungan adalah faktor terluar dari manusia yang berupa fisik ataupun non fisik dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dalam penelitian Julyanti & Pujiarti, 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerjanya.

Menurut Wursanto (dalam penelitian Sugandha, 2019), Lingkungan kerja menyangkut fisik dan *psikis* karyawan secara langsung dan tidak langsung yang akan berpengaruh kepada karyawan.”

Berdasarkan pernyataan para ahli diats disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, dan pengaturan yang menyangkut fisik dan psikis karyawan.

### **Tingkat Turnover**

Menurut (Silaswara et al., 2021) tingkat *turnover* adalah perbandingan karyawan masuk dan karyawan berhenti disebuah perusahaan.

Menurut Saffelbach (dalam penelitian Sudrajat, 2021) *Turnover Intention* adalah sebuah bentuk dimana seseorang akan merubah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Carmeli dan Weisberg (dalam penelitian Hidayati & Saputra, 2018) *Turnover Intention* adalah istilah pikiran untuk berhenti, niat untuk keluar mencari pekerjaan baru, dan niat untuk berhenti dari pekerjaanya.

Berdasarkan pernyataan para ahli disimpulkan tingkat *turnover* adalah keinginan untuk berhenti dari pekerjaan dalam waktu tertentu, serta sebagai perbandingan sebuah perusahaan terkait karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar.

## **III. METODE**

Kota Tangerang adalah tempat dilakukannya penelitian ini, yang dilakukan di tahun 2022. Variabel penelitian yang digunakan: X1 (komunikasi), X2 (beban kerja), X3 (lingkungan kerja), Y (tingkat *turnover*). Indikator untuk mengukur komunikasi (X1) menggunakan 4 indikator, yaitu : pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan semakin baik, beban kerja (X2) menggunakan 5 indikator, yaitu : batas waktu, pekerjaan

yang berat, bekerja keras, bekerja cepat, tertekan dengan tingginya beban kerja, lingkungan kerja (X3) menggunakan 6 indikator, yaitu : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, hubungan antar karyawan, tingkat *turnover* (Y) menggunakan 3 indikator, yaitu : pikiran untuk berhenti, pencarian alternatif pekerjaan lain diluar, dan niat untuk keluar

Deskriptif kausal adalah metode penelitian yang digunakan yang bersifat kualitatif yang di kuantitatifkan, berupa datadari total karyawan in dan out mulai dari tahun 2019-2021. Penelitian ini bersumber dari data primer yang didapatkanmelalui wawancara serta menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Gunadaya Inti Sejati, selain itu penelitian juga menggunakan data sekunder yang didapatkan melalui buku referensi, e-journal, dan hasil penelitian terdahulu.

Seluruh populasi digunakan sebagai sampel sesuai dengan teori (Sugiyono 2019, 85). Pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Gunadaya Inti Sejati. Penelitian bertujuan untuk mencari pengaruh variabel komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel tingkat *turnover* secara parsial dan simultan yang diolah dengan SPSS 25.

#### IV. HASIL

##### 1. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial

**Tabel 2.** Komunikasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,101 <sup>a</sup>	,010	-,010	8,61333

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: TINGKATTURNOVER

**Sumber:** Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,010 yang artinya besar pengaruh komunikasi terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar 1%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Beban Kerja.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,141 <sup>a</sup>	,020	-,001	8,57098

a. Predictors: (Constant), BEBANKERJA

b. Dependent Variable: TINGKATTURNOVER

**Sumber:** Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,020 yang artinya besar pengaruh beban kerja terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar 2%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Lingkungan Kerja.  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311 <sup>a</sup>	,096	,078	8,22904

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

**Sumber:** Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,096 yang artinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar 9,6%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

2. Hasil uji koefisien determinasi secara simultan

**Tabel 5.** Model Summary simultan.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,274	7,30114

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, BEBANKERJA

b. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

**Sumber:** Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,274 yang artinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* adalah sebesar 27,4%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

3. Hasil uji hipotesis

**Tabel 6.**  
 Uji T Komunikasi.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	18,917	23,498		,805	,425
KOMUNIKASI	,305	,435	,101	,701	,487

a. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

**Sumber:** Data Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa variable komunikasi (X1) secara parsial sangat lemah, diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,701 < 2,011), dengan signifikansi  $0,487 < 0,5$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

**Tabel 7.**  
 Uji T Beban Kerja.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,208	7,357		3,834	,000
	BEBAN KERJA	,122	,124	,141	,986	,329

a. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa variable beban kerja (X2) secara parsial sangat lemah, diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,986 < 2,011$ ), dengan signifikansi  $0,329 < 0,5$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

**Tabel 8.**  
 Uji T Lingkungan Kerja.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,548	7,516		2,468	,017
	LINGKUNGAN KERJA	,240	,106	,311	2,264	,028

a. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa variable lingkungan kerja (X3) secara parsial sangat lemah, diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,264 > 2,011$ ), dengan signifikansi  $0,028 < 0,5$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  dan  $H_o$  diterima.

**Tabel 9.** Uji F.  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145,415	3	381,805	7,162	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2452,105	46	53,307		
	Total	3597,520	49			

a. Dependent Variable: TINGKAT TURNOVER

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, BEBAN KERJA

**Sumber:** Data Hasil Olahan SPSS 25

Dapat dilihat pada table diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 7,162 yang memiliki arti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,162 > 2,81$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,5$ . Dapat disimpulkan  $H_a$  dan  $H_o$  diterima, yang artinya terdapat hubungan linear antar variabel komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover*, maka model regresi tersebut tepat.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan disimpulkan mengenai pengaruh komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover* pada PT. Gunadaya Inti Sejati yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel komunikasi memperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,701 < 2,011$  dan berada pada daerah penolakan  $H_a$  berarti hipotesisnya  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.
2. Secara parsial variabel beban kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,986 < 2,011$  dan berada pada daerah penolakan  $H_a$  berarti hipotesisnya  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $2,264 > 2,011$  dan tidak ada penolakan  $H_a$  dan  $H_o$  berarti hipotesisnya  $H_a$  dan  $H_o$  diterima. Menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan tingkat *turnover*.
4. Hasil pengujian simultan variabel komunikasi, variabel beban kerja, dan variabel lingkungan kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  2,923 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $7,162 > 2,81$ . Demikian  $H_o$  dan  $H_a$  diterima menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi, beban kerja, dan lingkungan terhadap tingkat *turnover*.

## Daftar Pustaka

- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam". *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja" sebagai "Variabel Antara." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>.
- Janamarta, S., Fung, T. S., & Tholok, F. W. (2019). "Pengaruh Penanganan Komplain Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Biro Administrasi Akademik Universitas Buddhi Dharma ( Survei Mahasiswa Program Studi Manajemen )". 1.
- Julyanti, V., & Pujiarti. (2022). "The Effect Of Position Promotion , Workload , And Work Environment On Employee Loyalty At PT . Sahassa Prima Niaga." 3, 1–12.
- Nastuti, E. (2019). "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI TURNOVER".
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.); 1st ed.).
- Sudrajat, A. (2021). "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI

TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA DEPARTEMEN QA BAGIAN QC PT. X GARMENT KABUPATEN TASIKMALAYA". *Jurnal Computech & Bisnis*, 15(2), 74–77.

Sugandha. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI )."2, 157–166.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.

Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 11(2), 96–11. <http://unbara.ac.id/includes/files/download/6794fd02add63293f3a636f7ef159b55.pdf>.