



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan

Muhammad Ikrom Nasution, Dina Sarah Syahreza

Jurusan Managemn, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan

muhammadikromns114@gmail.com, dinasarahsyahreza@unimed.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat turnover intention di kalangan kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan yang mencapai 25% per tahun, jauh melampaui batas normal 5–10%. Fenomena ini mengancam stabilitas operasional dan kualitas layanan perusahaan ekspedisi yang sangat bergantung pada kinerja kurir. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelatif. Populasi berjumlah 49 kurir dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS, setelah melalui uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (t -hitung 7,689; sig. 0,000), dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t -hitung 6,106; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (F -hitung 41,236; sig. 0,000) dengan koefisien determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,626, artinya beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 62,6% variasi turnover intention, sedangkan 37,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengimplikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan perbaikan lingkungan kerja yang kondusif, terutama ketersediaan fasilitas kerja, merupakan strategi penting menekan turnover intention dan menjaga stabilitas tenaga kerja kurir. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian pada cabang perusahaan lain atau sektor industri berbeda.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Kurir, Ekspedisi

Abstract

This study is motivated by the high level of turnover intention among couriers at PT SiCepat Ekspres MMTC Medan Branch, reaching 25% per year, which exceeds the normal rate of 5–10%. This condition may threaten operational stability and service quality in an expedition company that relies heavily on courier performance. This study aims to analyze the effect of workload and work environment on turnover intention, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a correlational design was employed. The population consisted of 49 couriers, all of whom were selected as respondents using saturated sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Multiple linear regression analysis was performed using SPSS after conducting classical assumption tests. The results show that workload has a positive and significant effect on turnover intention ($t = 7.689$; sig. = 0.000), while the work environment also has a positive and significant effect ($t = 6.106$; sig. = 0.000). Simultaneously, both variables significantly affect turnover intention ($F = 41.236$; sig. = 0.000), with an Adjusted R^2 of 0.626. This indicates that workload and work environment explain 62.6% of the variation in turnover intention. Therefore, proportional workload management and improvement of a supportive work environment are important strategies for reducing turnover intention and maintaining workforce stability.

Keywords: Workload, Work Environment, Turnover Intention, Courier, Expedition.

1. Pendahuluan

Industri jasa ekspedisi atau perusahaan jasa logistik merupakan sektor usaha yang bergerak di bidang pengangkutan, penyortiran, dan pengantaran paket atau dokumen dari pengirim kepada penerima dalam waktu yang telah ditentukan (Nurmala & Thamrin, 2023). Peran perusahaan ekspedisi menjadi semakin vital di era modern, terutama seiring dengan pesatnya perkembangan perdagangan elektronik (*e-commerce*) yang menjadikan ekspedisi sebagai penghubung utama antara penjual dan pembeli di berbagai wilayah Indonesia. Dengan

meningkatnya aktivitas perdagangan secara daring, volume pengiriman barang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yang pada gilirannya menuntut perusahaan ekspedisi untuk memiliki sistem kerja yang efisien, sumber daya manusia yang andal, serta teknologi pendukung seperti sistem pelacakan (*tracking system*) dan manajemen gudang yang terintegrasi (Pasaribu et al., 2025).

Perkembangan sektor ekspedisi di Indonesia menunjukkan variasi layanan yang semakin beragam untuk menjawab kebutuhan masyarakat dan pelaku usaha. Berbagai perusahaan ekspedisi hadir dengan keunggulan masing-masing, mulai dari layanan pengiriman reguler, kilat, hingga *same day delivery*, serta spesialisasi pada pengiriman kargo, logistik skala besar, dan *last mile delivery*. Kehadiran beragam jenis ekspedisi ini tidak hanya meningkatkan pilihan bagi konsumen, tetapi juga mendorong persaingan yang sehat dalam hal kualitas layanan, harga, dan inovasi teknologi, sehingga turut memperkuat ekosistem distribusi barang secara nasional. Di Kota Medan sendiri, beberapa perusahaan ekspedisi yang beroperasi antara lain JNE, J&T Express, SiCepat Ekspres, AnterAja, serta Shopee Express. Masing-masing perusahaan tersebut menawarkan layanan yang beragam, seperti pengiriman reguler, ekspres, *same day delivery*, hingga layanan kargo untuk barang dalam jumlah besar, sehingga masyarakat dan pelaku usaha di Medan memiliki banyak pilihan layanan pengiriman.

Salah satu perusahaan yang memegang peranan signifikan dalam industri logistik Indonesia adalah PT. SiCepat Ekspres. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2014 dan mulai memasuki ranah *social commerce*, korporasi, dan *e-commerce* dengan kualitas layanan pengiriman terbaik bagi para pelanggan (SiCepat Ekspres, 2025). PT. SiCepat Ekspres dikenal sebagai penyedia layanan pengiriman yang agresif dan adaptif terhadap kebutuhan pasar *e-commerce*, menawarkan berbagai layanan ekspres dengan estimasi waktu pengiriman yang cepat seperti layanan BEST (Besok Sampai Tujuan) (Banju et al., 2024). Untuk mempertahankan posisi kompetitif dan memenuhi janji kecepatan kepada pelanggan, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja optimal dari seluruh karyawannya, terutama pada tim operasional dan kurir yang berinteraksi langsung dengan paket dan konsumen.

Keberhasilan SiCepat Ekspres dalam mengoptimalkan proses operasional telah memungkinkan perusahaan ini untuk melakukan ekspansi jaringan yang luas di berbagai provinsi di seluruh Indonesia. Strategi ekspansi ini merupakan respons langsung terhadap peningkatan volume pengiriman barang dari tahun ke tahun yang didorong oleh tingginya aktivitas perdagangan daring. Dengan berpegang pada janji kecepatan, seperti layanan BEST, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja optimal dari sumber daya manusia dan sistem kerjanya yang efisien. Oleh karena itu, perluasan jangkauan ke luar pulau Jawa menjadi hal krusial untuk mempertahankan posisi kompetitif dan memenuhi kebutuhan pasar yang terdistribusi secara nasional.

Dalam konteks penyebaran luas ini, Sumatera Utara, khususnya di Kota Medan, menjadi salah satu fokus utama SiCepat Ekspres. Kehadiran SiCepat di wilayah ini dibuktikan dengan adanya cabang operasional seperti PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, yang berlokasi di Jl. Komplek MMTC, Blok J-6 Kenangan Baru, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Cabang MMTC Medan melayani pengantaran paket di wilayah Kota Medan, Medan Tembung, dan sebagian Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan area operasional cabang. Cabang-cabang di Sumatera Utara memainkan peran vital sebagai pusat operasional dan sortasi lokal, memastikan bahwa semua proses dapat berjalan efisien bagi konsumen dan penjual di wilayah tersebut. Ekspansi ke wilayah strategis seperti Sumatera Utara ini menegaskan komitmen SiCepat Ekspres untuk menjaga kelancaran arus distribusi barang di seluruh wilayah, serta menyediakan solusi logistik yang andal dan cepat bagi pertumbuhan ekonomi digital di luar pulau Jawa.

Keberhasilan operasional SiCepat Ekspres dalam memenuhi janji kecepatan dan ketepatan waktu pengiriman secara langsung bergantung pada peran kurir, yang secara internal dijuluki SiGesit (Saddam & Iskandar, 2023). Kurir adalah ujung tombak dalam proses *last mile*, yaitu seluruh proses yang dilakukan oleh gerai terakhir, mulai dari penerimaan paket hingga pengantaran ke pihak penerima. Mereka bertanggung jawab melaksanakan proses *pick up* dari pengirim atau *drop off* paket dari gerai, serta menghadapi berbagai tantangan di lapangan, seperti kondisi CODB (*Cash on Delivery Bermasalah*) atau kebutuhan untuk *reschedule* pengantaran paket (Juliansyah et al., 2025). Kontribusi mereka memastikan bahwa seluruh istilah operasional yang kompleks, seperti *manifested* hingga riwayat pengiriman, dapat diperbarui secara *real-time*, yang pada akhirnya menjaga kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Mengingat peran sentral kurir sebagai pelaksana *last mile* dan garda terdepan dalam menjaga kepercayaan pelanggan, setiap permasalahan pada stabilitas tenaga kerja akan sangat memengaruhi kualitas layanan SiCepat Ekspres.

Tekanan untuk mencapai kecepatan pengiriman yang dijanjikan, ditambah dengan kompleksitas penanganan masalah di lapangan (seperti CODB dan kebutuhan penjadwalan ulang atau *reschedule*), dapat secara akumulatif

mengikis motivasi dan loyalitas karyawan. Ketika tekanan dan tantangan operasional ini mencapai titik jenuh, hal tersebut berpotensi besar memicu *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* merujuk pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Retnowati & Putra, 2024). Tingginya niat pindah kerja di kalangan kurir merupakan indikator permasalahan serius yang harus segera diatasi, karena dapat mengganggu kelancaran proses distribusi, serta pada akhirnya menurunkan citra layanan dan efisiensi operasional pada cabang-cabang seperti PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan.

Fenomena *turnover intention* di kalangan kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan dapat dilihat dari data fluktuasi keluar-masuk kurir selama periode Oktober 2024 hingga Oktober 2025. Data yang diperoleh dari database internal perusahaan menunjukkan bahwa jumlah kurir yang keluar secara sukarela selama periode tersebut mencapai 13 orang, sementara jumlah kurir yang masuk sebanyak 12 orang. Dengan jumlah kurir awal sebanyak 52 orang, tingkat *turnover* yang terjadi mencapai 25% per tahun. Angka ini jauh melampaui batas normal yang ditetapkan, di mana tingkat *turnover* dikatakan normal apabila berada di angka 5–10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Christia Hasteti & Marampa, 2025). Pendapat serupa juga disampaikan oleh Widiyanto & Yunus (2021) yang menyatakan bahwa jika tingkat *turnover* lebih dari 10% per tahun, maka tingkat *turnover* perusahaan dinyatakan tinggi.

Tabel 1. Data Turnover Bagian Kurir SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan Periode Oktober 2024 – Oktober 2025

Bulan	Tahun	Jumlah karyawan awal bulan	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir bulan
Oktober	2024	52	2	-	50
November	2024	50	1	1	51
Desember	2024	51	-	1	50
Januari	2025	50	1	-	49
Februari	2025	49	1	2	50
Maret	2025	50	2	-	48
April	2025	48	1	2	49
Mei	2025	49	1	-	48
Juni	2025	48	-	2	50
Juli	2025	50	1	2	51
Agustus	2025	51	-	2	53
September	2025	53	2	-	51
Oktober	2025	51	2	-	49
Total			13	12	

Sumber: Database Turnover Kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan (2025)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa fluktuasi kurir terjadi hampir setiap bulan dengan jumlah keluar yang bervariasi. Pada bulan Oktober 2024, sebanyak 2 kurir keluar dan tidak ada kurir baru yang masuk, sehingga jumlah kurir akhir bulan menjadi 50 orang. Bulan November 2024, 1 kurir keluar dan 1 kurir masuk, sehingga jumlah kurir akhir tetap 51 orang. Pola fluktuasi ini berlanjut hingga Oktober 2025, di mana 2 kurir keluar tanpa ada yang masuk, sehingga jumlah kurir akhir menjadi 49 orang. Data ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* kurir di PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan tergolong tinggi dan tidak stabil, yang mengindikasikan adanya masalah dalam mempertahankan karyawan. Tingginya tingkat *turnover* ini menjadi sinyal awal adanya kecenderungan *turnover intention* di kalangan kurir, yang apabila tidak segera ditangani dapat

berdampak pada stabilitas tenaga kerja, peningkatan beban operasional, serta penurunan kualitas layanan pengantaran kepada pelanggan.

Persentase *turnover* kurir pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan dalam satu tahun dapat dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Kurir Keluar}}{\text{Jumlah Awal Kurir}} \times 100 = \frac{13}{52} \times 100 = 25\%$$

Angka 25% ini menunjukkan bahwa lebih dari seperempat dari total kurir awal meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu satu tahun. Kondisi ini menggambarkan bahwa *turnover intention* umumnya diawali dengan munculnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Niat tersebut dapat timbul akibat rasa jenuh, tekanan kerja yang tinggi, serta menurunnya kondisi kesehatan yang dirasakan selama bekerja. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung dan tidak segera ditangani oleh perusahaan, maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan dapat berkembang menjadi keputusan nyata untuk meninggalkan Perusahaan (Rosalina et al., 2026). Kurir merupakan posisi yang sangat bergantung pada stamina, ketepatan waktu, serta interaksi langsung dengan berbagai situasi lapangan, sehingga tekanan kerja yang terus meningkat berpotensi mendorong keinginan untuk berpindah pekerjaan. Jika hal tersebut tidak dikelola dengan baik, maka *turnover intention* akan semakin tinggi dan berdampak pada stabilitas jumlah kurir, beban operasional perusahaan, hingga kualitas layanan pengantaran kepada pelanggan.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai *turnover intention* yang dialami oleh kurir, peneliti melakukan prasurvei terhadap 30 responden kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (60%) mengaku sering mengambil izin kerja karena merasa jenuh dengan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kejenuhan kerja telah dirasakan oleh sebagian besar kurir, yang tercermin dari meningkatnya frekuensi ketidakhadiran atau pengambilan izin. Selanjutnya, sebanyak 22 responden (73%) menyatakan bahwa pekerjaan saat ini membuat kondisi kesehatan mereka menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami kurir tidak hanya berdampak pada aspek psikologis berupa kejenuhan, tetapi juga telah memengaruhi kondisi fisik dan kesehatan mereka secara nyata. Yang paling mengkhawatirkan, sebanyak 24 responden (80%) menyatakan bahwa mereka mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dalam waktu dekat. Angka yang sangat tinggi ini mengonfirmasi bahwa *turnover intention* di kalangan kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan bukanlah isu yang dapat diabaikan, melainkan masalah serius yang memerlukan perhatian segera dari pihak perusahaan agar tidak semakin memburuk dan berdampak pada kelangsungan operasional cabang.

Munculnya *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan berpotensi dipicu oleh beban kerja yang bersifat tidak terduga dan tidak merata. Permasalahan ini menggarisbawahi bahwa ketika terjadi ketidakstabilan jumlah tenaga kurir, otomatis alokasi tugas yang harus ditangani oleh kurir yang tersisa akan meningkat secara drastis. Kenaikan beban kerja yang mendadak dan tidak proporsional inilah yang menjadi sumber tekanan kerja paling sensitif, sehingga secara langsung diduga menjadi faktor utama yang mendorong niat kurir untuk meninggalkan Perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). Beban kerja sendiri merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan di mana seorang bekerja (Saputra & Marlius, 2024). Kuatnya dugaan bahwa beban kerja menjadi pendorong utama *turnover intention* terlihat jelas dari ketidaksesuaian antara kemampuan rutin kurir dengan kondisi operasional di lapangan.

Fenomena beban kerja pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan terlihat dari ketidakstabilan jumlah tenaga kerja yang menyebabkan distribusi tugas pengantaran menjadi tidak merata. Dalam kondisi normal, setiap kurir rata-rata harus mengantarkan sekitar 80–150 paket per hari. Namun, pada periode tertentu seperti hari besar atau lonjakan permintaan, jumlah paket yang harus diantarkan dapat meningkat hingga 150–200 paket per kurir per hari. Ketika terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar, kurir yang tersisa harus menanggung volume pekerjaan yang lebih besar dengan ritme kerja yang semakin padat. Kondisi ini memicu peningkatan tuntutan fisik dan mental, terutama karena pekerjaan kurir menuntut stamina tinggi, ketepatan waktu, serta kesiapan menghadapi berbagai situasi lapangan yang tidak dapat diprediksi.

Selain itu, beban kerja kurir juga terlihat dari panjangnya jam operasional pengantaran paket yang berlangsung sejak pagi hingga sore hari. Kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan umumnya memulai proses pengantaran sekitar pukul 07.00 WIB dan menyelesaikan pekerjaan hingga pukul 17.00 WIB, tergantung pada

jumlah paket serta kondisi lapangan. Lamanya waktu kerja tersebut menyebabkan kurir harus bekerja dengan intensitas tinggi untuk memenuhi target pengantaran setiap harinya. Kondisi ini dapat meningkatkan kelelahan fisik maupun mental, terutama ketika jumlah paket mengalami peningkatan dan jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak mencukupi. Beban kerja yang meningkat secara mendadak dan tidak proporsional tersebut menjadi sumber tekanan kerja yang signifikan bagi kurir. Ketidakesesuaian antara kemampuan kerja rutin dengan tuntutan operasional di lapangan menimbulkan kelelahan, penurunan kenyamanan kerja, serta melemahnya motivasi. Fenomena inilah yang mempertegas bahwa beban kerja menjadi faktor dominan yang mendorong munculnya *turnover intention*, karena kurir cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan mampu memberikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu.

Untuk memperkuat dugaan bahwa beban kerja menjadi faktor dominan yang mendorong *turnover intention*, peneliti melakukan prasurvei terkait beban kerja terhadap 30 responden kurir. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (60%) menyatakan tidak mampu menyelesaikan pengantaran barang sesuai target harian yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan kerja kurir, yang mengindikasikan bahwa target yang diberikan oleh perusahaan mungkin terlalu tinggi atau tidak realistis dengan kondisi di lapangan. Selanjutnya, sebanyak 23 responden (77%) menyatakan bahwa jumlah paket yang ditangani setiap hari tidak sesuai dengan kapasitas kerja mereka. Angka ini sangat tinggi dan mengonfirmasi bahwa sebagian besar kurir merasakan beban kerja yang berlebihan, di mana volume paket yang harus diantarkan melampaui batas kemampuan fisik dan waktu yang tersedia. Terakhir, sebanyak 20 responden (67%) menyatakan bahwa waktu kerja mereka tidak memungkinkan untuk beristirahat dengan cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa kurir harus bekerja dalam durasi yang panjang dengan kesempatan pemulihan tenaga yang sangat minim, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan kronis dan penurunan kesehatan. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini mempertegas bahwa beban kerja yang tidak seimbang menjadi faktor yang memengaruhi kecenderungan kurir untuk memiliki niat berpindah kerja.

Selain beban kerja, *turnover intention* pada kurir juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti suasana kerja yang tidak kondusif, koordinasi tim yang kurang efektif, atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan kenyamanan serta motivasi kurir dalam menjalankan tugas. Ketika kurir merasa lingkungan kerjanya tidak memberikan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan tambahan dan rasa ketidakpuasan. Kondisi ini secara bertahap mendorong kurir untuk mempertimbangkan keputusan meninggalkan perusahaan, sehingga lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memicu munculnya *turnover intention*. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi cara mereka bekerja dan merasakan pekerjaannya (Pratama & Badar, 2023). Dengan demikian, apabila lingkungan kerja di PT. SiCepat Ekspres tidak memenuhi kenyamanan dan kebutuhan kurir, maka hal tersebut dapat semakin memperkuat munculnya *turnover intention*.

Fenomena lingkungan kerja kurir menunjukkan bahwa kondisi kerja di lapangan belum sepenuhnya memberikan kelancaran kerja bagi kurir. Lingkungan kerja yang kurang mendukung masih tercermin dari penataan area pengambilan dan pengiriman barang yang belum optimal, serta kurangnya ketersediaan peralatan pengangkutan paket. Selain itu, dukungan antar rekan kerja di lapangan belum terbangun secara merata, yang tercermin dari masih terbatasnya komunikasi dan koordinasi antar kurir, kurangnya saling membantu ketika menghadapi kendala pengantaran seperti rute yang sulit, beban paket yang berlebih, maupun permasalahan teknis di lapangan. Kondisi ini menyebabkan kerja sama tim dalam proses pengantaran masih perlu ditingkatkan. Di sisi lain, peran atasan dalam memberikan arahan kerja dinilai cukup membantu, namun belum sepenuhnya mampu menutupi berbagai kendala yang dihadapi kurir di lapangan. Kondisi ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kinerja kurir secara optimal.

Hasil prasurvei terkait lingkungan kerja terhadap 30 responden kurir menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (60%) menyatakan peralatan yang digunakan untuk mengangkut paket selama pengantaran belum memadai. Hal ini disebabkan oleh tidak tersedianya wadah khusus untuk membawa paket, sehingga kurir masih mengangkut paket menggunakan karung yang kurang ergonomis dan dapat merusak kondisi paket. Selanjutnya, sebanyak 17 responden (57%) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja belum dirasakan secara merata, yang tercermin dari masih adanya kurir yang harus menangani proses pengambilan, pengangkutan, hingga pengantaran paket secara mandiri tanpa dukungan yang memadai dari rekan kerja lainnya. Kondisi dukungan rekan kerja yang belum merata ini berpotensi menghambat koordinasi dan efisiensi kerja di lapangan. Meskipun sebanyak 23 responden (77%) menyatakan bahwa arahan dari atasan dinilai cukup membantu, kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan belum

sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang kondusif. Keadaan ini dapat menurunkan kenyamanan kerja yang pada akhirnya berpotensi mendorong munculnya *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyaniz & Badrianto (2023) menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, terdapat penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Liana (2022) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya *gap* atau kesenjangan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, di mana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif, sementara yang lain menemukan pengaruh negatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sangat bergantung pada konteks, karakteristik industri, dan kondisi spesifik di masing-masing perusahaan.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu tentang *turnover intention* lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, manufaktur, dan jasa umum, sementara penelitian yang secara spesifik meneliti kurir di perusahaan ekspedisi masih sangat terbatas. Padahal, kurir memiliki karakteristik pekerjaan yang unik dengan tekanan kerja yang tinggi, mobilitas yang ekstrem, serta interaksi langsung dengan berbagai kondisi lapangan yang tidak menentu. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena dilakukan pada konteks yang berbeda, yaitu pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, yang merupakan perusahaan jasa ekspedisi dengan karakteristik operasional yang khas. Penelitian ini juga mengkombinasikan dua variabel independen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, untuk melihat pengaruhnya secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat kurir untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena, kerangka teori, dan identifikasi celah penelitian, studi ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang jelas dan terarah. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Melalui integrasi kedua variabel dalam satu model, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik dan kontribusi empiris yang bermakna bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menekan tingkat *turnover intention* di kalangan kurir perusahaan ekspedisi.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir (Hafni Sahir, n.d.). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Desain penelitian yang digunakan adalah desain korelatif, yaitu prosedur dalam penelitian kuantitatif di mana peneliti mengukur tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2019). Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan yang beralamat di Jl. Komplek MMTC, Blok J-6 Kenangan Baru, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan merupakan salah satu cabang operasional perusahaan ekspedisi yang mengalami permasalahan *turnover* kurir yang cukup tinggi, sehingga relevan untuk

diteliti lebih lanjut. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian yang berlangsung selama periode yang telah ditentukan.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mengandung objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang kemudian dipilih dan dipelajari oleh peneliti untuk selanjutnya diambil kesimpulan (Muin, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kurir yang bekerja pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan yang berjumlah 49 orang pada saat penelitian dilakukan. Jumlah ini mencakup seluruh kurir yang bertugas di cabang tersebut, baik yang bertugas di dalam kota maupun di luar kota sesuai dengan area operasional cabang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Sampel disebut juga sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang dipilih berdasarkan suatu prosedur sehingga bisa merepresentasikan populasinya (Muin, 2023). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (*saturated sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penetapan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 49 kurir, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan.

2.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya (Muin, 2023). Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, yang menjadi sebab perubahannya, atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yaitu *Turnover Intention* (Y).

Definisi operasional adalah definisi yang dilandaskan atas sifat-sifat yang bisa dilihat untuk menekankan aktivitas yang dibutuhkan, bagaimana aktivitas tersebut dilakukan, serta menekankan sifat-sifat statis hal yang didefinisikan (Muin, 2023). Berikut adalah definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan sikap dan niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi, baik dengan berhenti bekerja maupun berpindah ke tempat kerja lain. Indikator *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Pantouw et al. (2022), yaitu: (1) pikiran untuk keluar dari perusahaan, (2) keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan (3) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Indikator-indikator ini diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang mencakup aspek keinginan untuk berpindah, pencarian alternatif pekerjaan, dan kesiapan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

Beban kerja didefinisikan sebagai seluruh tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tuntutan profesinya. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Christia Hasteti et al. (2025), yaitu: (1) kondisi kerja, (2) penggunaan waktu kerja, dan (3) tujuan yang ingin dicapai. Indikator-indikator ini mencakup aspek beban fisik dan mental, tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta target yang harus dicapai dalam menjalankan tugas pengantaran.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang secara langsung memengaruhi pelaksanaan aktivitas kerja dan penyelesaian tugas yang diberikan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Hulu et al. (2022), yaitu: (1) hubungan dengan rekan kerja, (2) hubungan antara bawahan dengan pemimpin, dan (3) tersedianya fasilitas kerja. Indikator-indikator ini mencakup aspek hubungan interpersonal, dukungan atasan, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang kelancaran pekerjaan kurir.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data yang akurat dan relevan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Studi Kepustakaan merupakan serangkaian metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepastakaan yaitu melalui buku, jurnal, internet, penelitian terdahulu, maupun sumber lain yang relevan dengan topik penelitian yang dilakukan (Sofiah et al., 2020). Studi kepastakaan dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh landasan teori yang kuat mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*, serta untuk mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan perbandingan dan penguatan argumen.

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu (Hafni Sahir, n.d.). Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, termasuk proses pengambilan paket, pengantaran, serta interaksi antar kurir dan dengan atasan.

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi dalam bentuk tulisan, audio, visual atau untuk mengumpulkan data-data subjektif seperti opini, sikap dan perilaku narasumber terkait fenomena yang sedang diteliti (Hafni Sahir, n.d.). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara tidak terstruktur dengan beberapa kurir untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai permasalahan yang mereka hadapi terkait beban kerja dan lingkungan kerja.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Muin, 2023). Kuesioner merupakan instrumen utama dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur persepsi kurir terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel dan disebarakan kepada seluruh sampel penelitian, yaitu 49 kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan.

Skala yang digunakan untuk kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Dalam skala Likert, responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian. Skala Likert yang digunakan memiliki lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Penggunaan skala Likert ini memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat persepsi responden secara kuantitatif terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian utama. Bagian pertama berisi pernyataan mengenai variabel *turnover intention* yang terdiri dari 10 item pernyataan yang mencakup indikator tingkat absensi yang semakin meningkat, kesehatan yang kurang baik, dan pencarian alternatif pekerjaan. Bagian kedua berisi pernyataan mengenai variabel beban kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan yang mencakup indikator kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan tujuan yang ingin dicapai. Bagian ketiga berisi pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan yang mencakup indikator hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja. Secara keseluruhan, kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 30 item pernyataan yang telah disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel.

2.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data yang sebenarnya, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akurat atau dapat dipercaya atau tidak, maka ada dua macam pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

2.6.1 Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan kesesuaian antara suatu konsep dengan indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Dengan kata lain, apakah suatu kuesioner sudah mengukur apa yang benar-benar ingin diukur, dan apakah sudah mengukur suatu konsep dengan akurat. Validitas suatu alat instrumen diketahui dengan menghitung korelasi antara skor yang diperoleh (hasil uji coba) melalui skor yang diperoleh dari alat ukur lain yang telah dibakukan atau diasumsikan memiliki validitas yang tinggi.

Perhitungan validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- N = Jumlah responden
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian X dan Y

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistics, dengan cara melihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Angket instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabelserta instrumen dinyatakan tidak valid apabila r-hitung lebih kecil dari r-tabelpada taraf signifikansi dengan $\alpha = 5\%$. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 30 responden di luar sampel penelitian. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 30 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r-tabelsebesar 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r-hitung > 0,361.

2.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Instrumen atau kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

2.7 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul melalui kuesioner, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics.

2.7.1 Uji Asumsi Klasik

Pada studi ini, peneliti menguji kelayakan model menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar agar hasil estimasi tidak bias dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

Uji Normalitas berguna untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan pada Uji Normalitas adalah: jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* serta melihat grafik *Normal P-P Plot* dan histogram.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian terhadap ada tidaknya suatu multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Nilai *Tolerance*. Kriteria yang digunakan adalah: jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, dan jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Berdasarkan Nilai *Tolerance*, jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, dan jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas adalah: jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, dan sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Glejser* dan juga melalui grafik *Scatterplot*.

2.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) memengaruhi variabel dependen (*turnover intention*). Analisis ini digunakan karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen, sehingga regresi linear berganda adalah metode yang paling tepat untuk menguji pengaruh secara bersama-sama.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

- | | |
|---------------------------------|---|
| • Y = <i>Turnover Intention</i> | • X ₂ = Lingkungan Kerja |
| • a = Konstanta | • β ₁ , β ₂ = Koefisien Regresi |
| • X ₁ = Beban Kerja | • e = <i>Standard error</i> |

Dalam persamaan tersebut, nilai konstanta (a) menunjukkan nilai *turnover intention* apabila variabel beban kerja dan lingkungan kerja bernilai nol. Koefisien regresi β₁ menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan koefisien regresi β₂ menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Tanda positif atau negatif pada koefisien regresi menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2.7.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kesesuaian teori dengan hasil regresi yang didasarkan pada koefisien regresi masing-masing variabel independen. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi.

Uji Parsial (Uji T) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi, jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi, jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, dan jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R^2* karena lebih akurat dalam mengevaluasi model dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. Rumus Koefisien Determinasi adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien Determinasi
- r^2 = Koefisien Korelasi (R Square)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 49 responden yang merupakan seluruh kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan dua kategori, yaitu jenis kelamin dan usia, untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian.

Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang atau 100% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan didominasi oleh karyawan laki-laki dan tidak terdapat responden perempuan dalam penelitian ini. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan kurir yang memerlukan kondisi fisik yang prima, mobilitas tinggi, serta kemampuan untuk mengangkat dan mengantarkan paket dalam berbagai kondisi cuaca dan medan, yang secara tradisional lebih banyak diisi oleh tenaga kerja laki-laki.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 24–29 tahun sebanyak 26 orang (53%), diikuti responden berusia 19–24 tahun sebanyak 18 orang (37%), dan usia 30–34 tahun sebanyak 5 orang (10%), sedangkan pada rentang usia 35–39 tahun tidak terdapat responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan berada pada usia produktif yang umumnya memiliki kondisi fisik dan mobilitas yang baik untuk mendukung pelaksanaan tugas pengantaran paket. Dominasi responden pada usia muda ini juga mengindikasikan bahwa profesi kurir lebih banyak diminati oleh kalangan usia produktif awal yang memiliki stamina tinggi dan belum memiliki banyak tanggungan keluarga, sehingga lebih fleksibel dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang padat.

3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 49 responden dengan menggunakan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju, skor 2 menunjukkan Tidak Setuju, skor 3 menunjukkan Netral, skor 4 menunjukkan Setuju, dan skor 5 menunjukkan Sangat Setuju.

3.2.1 Analisis Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja, mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori Netral dan Setuju, dengan sebagian responden memilih Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tanggapan yang positif terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Kategori Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju memiliki frekuensi yang relatif rendah pada seluruh item, sehingga dapat diartikan bahwa sebagian besar responden tidak memberikan penilaian negatif terhadap indikator yang diukur.

Berdasarkan total skor, item nomor 3 yang berbunyi "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun dalam tekanan" memperoleh skor tertinggi yaitu 191, yang menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut mendapatkan tingkat persetujuan paling tinggi dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kurir menghadapi tekanan dalam pekerjaan, mereka masih merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Selanjutnya diikuti oleh item nomor 8 dengan skor 186, serta item nomor 5 dengan skor 185. Sementara itu, item nomor 4 yang berbunyi "Kondisi psikologis saat bekerja membantu saya tetap fokus dalam pengantaran paket" memperoleh skor terendah yaitu 159, yang mengindikasikan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan pada item tersebut relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurir yang merasa kondisi psikologis selama bekerja belum sepenuhnya mendukung mereka untuk tetap fokus dalam menjalankan tugas pengiriman. Meskipun demikian, secara keseluruhan skor setiap item masih menunjukkan kecenderungan penilaian yang positif dari responden terhadap variabel yang diteliti.

3.2.2 Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori Setuju dan Sangat Setuju pada hampir seluruh item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel yang diteliti. Sementara itu, persentase responden yang memilih kategori Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju relatif kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan negatif terhadap setiap pernyataan masih tergolong rendah.

Berdasarkan total skor masing-masing item, item nomor 1 yang berbunyi "Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik" memperoleh skor tertinggi yaitu 206, yang menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut mendapatkan tingkat persetujuan paling tinggi dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar rekan kerja di kalangan kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan secara umum terjalin dengan baik dan harmonis. Selanjutnya diikuti oleh item nomor 2 dengan skor 204 dan item nomor 4 dengan skor 195. Di sisi lain, item nomor 9 yang berbunyi "Ketersediaan fasilitas kerja mendukung saya bekerja secara berkelanjutan" memperoleh skor terendah yaitu 177, yang mengindikasikan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan pada item tersebut relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurir yang merasa fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kelancaran dan keberlanjutan pekerjaan mereka. Meskipun demikian, secara keseluruhan seluruh item masih didominasi oleh jawaban Setuju dan Sangat Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap variabel yang diukur.

3.2.3 Analisis Variabel Turnover Intention

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel *turnover intention*, mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori Setuju pada hampir seluruh item pernyataan. Persentase jawaban Setuju berkisar antara 38% hingga 90%, sedangkan kategori Sangat Setuju juga dipilih oleh sebagian responden meskipun dengan persentase yang lebih rendah. Di sisi lain, kategori Tidak Setuju hanya muncul pada item nomor 3 dengan persentase sebesar 2%, sementara pada item lainnya tidak terdapat responden yang memilih kategori tersebut. Hal

ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel yang diteliti.

Berdasarkan total skor masing-masing item, item nomor 1 yang berbunyi "Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini" memperoleh skor tertinggi yaitu 201, yang menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut mendapatkan tingkat persetujuan paling tinggi dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak kurir yang telah memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya. Selanjutnya, item nomor 2 memperoleh skor 199, diikuti item nomor 5 dengan skor 198, serta item nomor 4 dan item nomor 8 yang masing-masing memperoleh skor 196. Sementara itu, item nomor 3 yang berbunyi "Saya memiliki semangat untuk hadir bekerja setiap hari" memperoleh skor terendah yaitu 164, yang mengindikasikan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan pada item tersebut relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki tingkat semangat hadir bekerja secara optimal. Meskipun demikian, secara keseluruhan distribusi jawaban masih didominasi oleh kategori Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi yang cukup tinggi terhadap kecenderungan *turnover intention*.

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.3.1 Uji Validitas

Sebelum digunakan dalam proses pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment* Pearson dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Kriteria yang digunakan adalah item dinyatakan valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *r*-tabel sebesar 0,361.

Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel (0,361), dengan nilai *r*-hitung berkisar antara 0,756 hingga 0,945. Nilai signifikansi seluruh item juga berada di bawah 0,05 (0,000), yang mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid. Item dengan nilai *r*-hitung tertinggi adalah item nomor 1 (0,945), sedangkan item dengan nilai *r*-hitung terendah adalah item nomor 5 (0,756). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel (0,361), dengan nilai *r*-hitung berkisar antara 0,765 hingga 0,966. Nilai signifikansi seluruh item juga berada di bawah 0,05 (0,000), yang mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Item dengan nilai *r*-hitung tertinggi adalah item nomor 1 (0,966), sedangkan item dengan nilai *r*-hitung terendah adalah item nomor 5 (0,765). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel (0,361), dengan nilai *r*-hitung berkisar antara 0,747 hingga 0,954. Nilai signifikansi seluruh item juga berada di bawah 0,05 (0,000), yang mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid. Item dengan nilai *r*-hitung tertinggi adalah item nomor 1 (0,954), sedangkan item dengan nilai *r*-hitung terendah adalah item nomor 5 (0,747). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel *turnover intention* layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama. Pengujian dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen atau kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,949, dan variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945. Ketiga nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada jauh

di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan yang dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi. Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar agar hasil estimasi tidak bias dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

3.4.1 Uji Normalitas

Model regresi dapat dikatakan baik apabila data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Kriteria yang digunakan dalam pengujian normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi secara normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tidak berdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* serta melihat grafik *Normal P-P Plot* dan histogram.

Hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut berada di atas 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga data dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal. Pengujian normalitas juga dilakukan dengan mengamati grafik *Normal P-P Plot*, di mana terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Demikian pula pada histogram normalitas, terlihat bahwa pola penyebaran residual membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dan tidak menunjukkan kurva yang ekstrem ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi.

3.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,969 dan nilai VIF sebesar 1,032, sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,969 dan nilai VIF sebesar 1,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tidak mengalami masalah multikolinearitas karena nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 ($0,969 > 0,10$) dan nilai VIF berada di bawah 10,00 ($1,032 < 10,00$). Dengan demikian, tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi, sehingga estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan presisi.

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Kondisi di mana residual memiliki varians yang sama disebut homoskedastisitas, sedangkan varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,792 ($> 0,05$) dan variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,295 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pengujian juga dilakukan melalui grafik *Scatterplot*, di mana terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan

demikian, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program IBM SPSS Statistics, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,129 + 0,204X_1 + 0,134X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 26,129 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *turnover intention* (Y) adalah sebesar 26,129. Nilai ini menunjukkan bahwa tanpa adanya kontribusi dari beban kerja dan lingkungan kerja, kecenderungan *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan tetap berada pada tingkat yang cukup tinggi.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,204 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,204, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (*ceteris paribus*). Tanda positif pada koefisien ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh kurir, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,134 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,134, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (*ceteris paribus*). Tanda positif pada koefisien ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh kurir, justru semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja belum tentu menurunkan niat karyawan untuk keluar, tetapi dapat pula diinterpretasikan bahwa kurir yang memiliki persepsi lebih baik terhadap lingkungan kerja justru memiliki standar dan ekspektasi yang lebih tinggi, sehingga ketidaksesuaian antara harapan dan realitas dapat memicu keinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai $t\text{-tabel}$ diperoleh sebesar 2,013 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas (df) = $49 - 2 - 1 = 46$.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 7,689 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dibandingkan $t\text{-tabel}$ ($7,689 > 2,013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan.

Hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 6,106 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dibandingkan $t\text{-tabel}$ ($6,106 > 2,013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan.

3.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Nilai $F\text{-tabel}$ diperoleh dari $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 49 - 3 = 46$, sehingga diperoleh nilai $F\text{-tabel}$ sebesar 3,20.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 41,236 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar daripada $F\text{-tabel}$ ($41,236 > 3,20$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan nilai $R\text{ Square}$ sebesar 0,642 dan $\text{Adjusted } R\text{ Square}$ sebesar 0,626. Nilai $\text{Adjusted } R\text{ Square}$ sebesar 0,626 atau 62,6% menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel *turnover intention* sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t pada variabel beban kerja yang menunjukkan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 7,689 lebih besar dibandingkan $t\text{-tabel}$ sebesar 2,013 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh kurir, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidah et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Liana (2022) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil yang konsisten ini memperkuat argumen bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan faktor penting yang mendorong munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, tekanan kerja yang tinggi, serta menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong munculnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap memiliki tuntutan kerja yang lebih ringan dan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dalam konteks kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, beban kerja yang tidak merata, jumlah paket yang melebihi kapasitas, serta jam kerja yang panjang menjadi faktor-faktor yang secara signifikan meningkatkan *turnover intention*.

Temuan ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mahawati et al. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Ketika beban kerja melebihi kemampuan individu, maka akan timbul ketegangan, stres, dan pada akhirnya mendorong individu untuk menghindari sumber tekanan tersebut, salah satunya dengan meninggalkan pekerjaan.

3.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja

yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,106 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,013 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh kurir dapat memengaruhi tingkat keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursalimah & Oktafien (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Demikian pula, penelitian oleh Wulandari et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Astutik & Liana (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sangat bergantung pada konteks, karakteristik industri, dan kondisi spesifik di masing-masing perusahaan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang aman, serta hubungan kerja yang kurang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Namun, temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* juga dapat diinterpretasikan secara berbeda. Kurir yang memiliki persepsi baik terhadap lingkungan kerja justru memiliki standar dan ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kualitas lingkungan kerja. Ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi secara konsisten, maka kekecewaan yang muncul justru dapat mendorong keinginan untuk mencari tempat kerja dengan lingkungan yang lebih baik.

Dalam konteks PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh penilaian paling rendah adalah "tersedianya fasilitas kerja". Hal ini terlihat dari pernyataan "Peralatan pendukung pengiriman tersedia dalam kondisi lengkap" yang mendapatkan skor terendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kurir yang merasa fasilitas atau peralatan kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas pengiriman. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan sehingga berpotensi meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja yang digunakan oleh kurir dalam menjalankan tugas pengiriman.

3.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 41,236 lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi *turnover intention* pada kurir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlina & Lawita (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Demikian pula, penelitian oleh Aditya et al. (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dan bersama-sama memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,626 atau 62,6%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa *turnover intention* pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 62,6%. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan *turnover intention*. Adapun sebesar 37,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, atau peluang pengembangan karir.

Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention* pada PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Tingginya beban kerja serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja. Dengan pengelolaan yang baik terhadap kedua faktor tersebut, diharapkan tingkat *turnover intention* dapat ditekan.

sehingga perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan stabilitas sumber daya manusia dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada kurir PT. SiCepat Ekspres Cabang MMTC Medan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan kurir, baik dari volume paket yang berlebihan, jam kerja yang panjang, maupun tekanan target pengantaran, maka semakin kuat keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, terutama dari aspek ketersediaan fasilitas kerja yang belum memadai dan dukungan rekan kerja yang belum merata, terbukti meningkatkan kecenderungan kurir untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 62,6%. Hal ini mengonfirmasi bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama merupakan determinan penting dalam memengaruhi niat kurir untuk meninggalkan perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian beban kerja agar lebih proporsional, menyediakan waktu istirahat yang memadai, serta memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap bagi kurir. Perbaikan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat menekan tingkat *turnover intention*, menjaga stabilitas tenaga kerja kurir, dan mempertahankan kualitas layanan pengantaran. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian pada cabang perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda.

Reference

1. Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(1), 39–54.
2. Altahtooth, U. A. (2018). The Effect Of Job Satisfaction And Workload On It Project Employee Turnover Intention In The Madinah Government Of Saudi Arabia. *International Journal Of Business And Social Science*, 9(8), 107–115.
3. Anastasia, S., & Widiawan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. X. *Jurnal Titra*, 11(2), 145–152.
4. Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 227–237.
5. Banju, H. T., Fanggidae, R. P. C., Kumiawati, M., & Foenay, C. C. (2024). Identifikasi Perilaku Komplain Pelanggan Terhadap Barang E-Commerce Pada Sicepat Ekspres Kota Kupang. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 14(1), 1–11.
6. Brigitta Azahra, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Call Center Pizza Hut Indonesia Di Jakarta Pusat*.
7. Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Social Science Research*, 3(3), 2226–2237.
8. Christia Hasteti, O. D. Y. P., & Marampa, A. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Kurir X Rantelemo. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(3), 620–642.
9. Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
10. Nurmala, A. C. W., & Thamrin, H. M. (2023). Strategi Komunikasi Pemasaran Jasa Ekspedisi PT Putra Kalistail Banyuwangi dalam Meningkatkan Pelayanan pada Pelanggan. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(1), 1–13.
11. Pasaribu, Y. R., Prasetyo, T. A., Adillabibi, F., Kristiana, D., & Hafidz, F. N. (2025). Pengaruh Ketepatan Waktu Pengiriman dan Kondisi Paket terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan pada Layanan JNE di Kota Purwokerto. *Journal of Comprehensive Science*, 4(6), 1804–1814.
12. Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398–412.
13. Retnowati, E., & Putra, A. R. (2024). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Satyagraha*, 06(02), 215–230.
14. Rosalina, D., Rasyid, H. Al, & Sudaryanti, D. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Minfo Polgan*, 15(1), 267–279.
15. Saddam, M., & Iskandar, R. (2023). Pengaruh Harga , Kualitas Pelayanan dan Kecepatan Pengiriman terhadap Keputusan Menggunakan Jasa Kurir Sicepat Express Cabang Bireuen. *Sinkite Journal*, 2(3), 68–78.
16. Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181–1194.
17. SiCepat Ekspres. (2025). *Kisah Awal Singkat Perjalanan Sicepat Hingga Saat Ini*. Sicepat.
18. Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36.
19. Sofiah, R., Suhartono, S., & Hidayah, R. (2020). Analisis Karakteristik Sains Teknologi Masyarakat (Stm) Sebagai Model Pembelajaran: Sebuah Studi Literatur. *Pedagogi*, 7(1), 316856.
20. Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 36–45.
21. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

22. Widiyanto, G., & Yunus, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv. Wan Qian. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
23. Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
24. Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pada Pt. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 38–53.