

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Ina Aulia Rahmawati¹, Ignatius Soni Kurniawan², Eko Yulianto³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

inaaulia456@gmail.com¹, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id²,

eko.yulianto@ustjogja.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik pada *turnover intention* karyawan di Hotel Abadi Malioboro yang terletak di pusat kota Yogyakarta. Dasar dari penelitian ini yaitu tingginya tingkat perputaran karyawan di sektor perhotelan yang dapat menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan. Data penelitian kuantitatif ini berasal dari 53 karyawan yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan dianalisis dengan teknik Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil analisis data mengindikasikan bahwa, beban kerja dan motivasi ekstrinsik menunjukkan pengaruh signifikan pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, akan tetapi dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel *turnover intention*. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, kondisi kerja yang baik tetap berpotensi mendukung kenyamanan karyawan. Sementara itu, tingkat *turnover intention* lebih tinggi ketika beban kerja lebih besar dan ketika motivasi ekstrinsik yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya yang efektif, khususnya di industri perhotelan. Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Niat Berhenti Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the impact of the work environment, workload, and extrinsic motivation on employee turnover intention at Hotel Abadi Malioboro located in the center of Yogyakarta. The basis of this research is the high turnover rate of employees in the hospitality sector which can cause financial losses for companies. This quantitative research data came from 53 employees who were selected using the Slovin formula and analyzed with the Partial Least Square (PLS) technique with the help of the SmartPLS application version 4. The results of data analysis indicate that workload and extrinsic motivation show a significant influence on employees' intention to leave the company, but in this study the work environment does not have a significant effect on the variable turnover intention. Although the work environment did not have a significant effect in this study, good working conditions still have the potential to support employee comfort. Meanwhile, the intention turnover rate is higher when the workload is greater and when the extrinsic motivation received by employees does not match the

employee's expectations. It is hoped that this research can contribute to companies in developing effective resource management strategies, especially in the hospitality industry.

Keywords: *Extrinsic Motivation, Turnover Intention, Work Environment, Workload*

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan niat yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Menurut Thoha & Maharani (2024), *turnover intention* merujuk pada kecenderungan karyawan untuk memutuskan atau meninggalkan pekerjaannya saat ini. Proses ini seringkali dimulai dengan mempertimbangkan untuk berhenti, kemudian beralih ke mencari pekerjaan lain, dan akhirnya, pilihan untuk mengundurkan diri. Perusahaan dapat mengalami kerugian akibat fenomena ini karena dapat meningkatkan biaya perekrutan karyawan baru, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan gangguan pada kualitas layanan (Wulandari et al., 2023). Menurut Mallawi et al.(2023), perusahaan dengan *turnover intention* tinggi, lebih mungkin mengalami ketidakstabilan dan ketidakpastian, yang berdampak buruk bagi bisnis dan karyawan. Beban kerja (Ratnasari et al., 2020), lingkungan kerja (Rahmansyah & Indiyati, 2024a) dan motivasi ekstrinsik (Salma et al., 2025), merupakan beberapa elemen yang mempengaruhi niat berpindah.

Lingkungan kerja merupakan elemen utama yang memengaruhi *turnover intention*. Aspek fisik dan non-fisik tempat kerja berpotensi memengaruhi efisiensi dan hasil kerja pekerja (Maulida & Bernarto, 2024). Menurut Shin et al.(2023), menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh keadaan dan fitur tempat kerja, seperti ketersediaan sumber daya, tingkat keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan, dan tingkat kerja sama antara karyawan dan supervisor. Menurut Rahayu et al.(2022), keadaan di sekitar pekerja berdampak langsung pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, menjadikan lingkungan kerja sebagai faktor penting yang harus diperhatikan secara khusus oleh organisasi. Beberapa penelitian, menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Rahmansyah & Indiyati, 2024). Menurut Astiti & Surya, (2020), organisasi dapat mempertahankan personel dan mengurangi risiko *turnover intention* melalui manajemen SDM yang efisien. Sebaliknya, stres di tempat kerja, peningkatan beban kerja, dan penurunan kepuasan kerja dapat diakibatkan oleh kegagalan organisasi dalam menyediakan lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun non-fisik yang nyaman. Akibatnya, karyawan mungkin lebih cenderung mencari pekerjaan di tempat lain (Iona & Petrus, 2023).

Faktor lain yang berpengaruh pada *turnover intention* yaitu beban kerja. Menurut Ekowati et al.(2021), beban kerja diartikan sebagai kewajiban yang harus diselesaikan oleh karyawan serta dapat dianalisis melalui metodologi analisis beban kerja untuk

mengkaji secara sistematis berbagai tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dilakukan karyawan pada kurun waktu tertentu. Menurut Rahmansyah & Indiyati (2024), beban kerja seorang pekerja merupakan cerminan dari jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan, tingkat kesulitan pekerjaan tersebut, dan besarnya tekanan yang mereka rasakan untuk menyelesaikan semuanya. Menurut Galanis et al.(2025), beban kerja berlebihan juga menyebabkan kelelahan emosional dan mental, yang dikenal sebagai burnout. Hal ini pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kemungkinan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

Kurangnya motivasi ekstrinsik juga menyebabkan *turnover intention*, karena motivasi bersumber dari faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, dan pengakuan berperan penting dalam mempertahankan karyawan (Farida et al. 2023). Ketika ekspektasi karyawan tidak terpenuhi oleh lingkungan kerja, maka motivasi ekstrinsik mungkin tidak terwujud (Shifa et al., 2023) dan (Miao et al., 2020). Kecenderungan yang lebih tinggi untuk mencari pekerjaan di tempat lain dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan (Izzach et al., 2024). Menurut studi sebelumnya, motivasi ekstrinsik yang rendah, seperti gaji yang rendah, pengakuan yang rendah, dan prospek kemajuan yang rendah, berhubungan dengan tingginya niat berpindah kerja (Miao et al., 2020). Temuan dari Farida et al.(2023) menemukan hasil serupa dalam penelitian mereka di Rumah Sakit Bireun; khususnya, mereka menemukan bahwa motivasi ekstrinsik secara negatif dan signifikan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.

Sementara itu, adanya inkonsistensi hasil dalam penelitian terkait lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik pada niat untuk keluar. Pada penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan dan negatif memengaruhi niat berpindah (Shin et al. 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja akan cenderung tidak berencana untuk berhenti dari pekerjaan mereka jika mereka melihat adanya perbaikan pada keadaan kerja. Di sisi lain, penelitian oleh Rahmansyah & Indiyati (2024), Iona & Petrus (2023) menyebutkan elemen lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi niat berpindah dari perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya terkait beban kerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Shobirin et al.2023). Menurut Raihan & Chaerudin et al. (2021), beban kerja memberikan pengaruh negatif pada niat berpindah. Namun, Ratnasari et al. (2020), Puspitasari & Rizqi (2024), dan Nal et al. (2022) menunjukkan mengenai beban kerja dengan signifikan memengaruhi keinginan untuk keluar dari organisasi. Sementara itu, pada temuan sebelumnya menjelaskan bahwa beban kerja berimplikasi positif yang signifikan terhadap niat untuk keluar (Iswanto et al., 2025). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farida (2023), serta Akosile & Ekemen (2022) tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap niat keluar menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Dalam

penelitian ini, tingkat motivasi ekstrinsik yang lebih tinggi dikaitkan keinginan yang lebih rendah untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil informasi internal dan kondisi operasional hotel, terdapat indikasi *turnover intention* pada Sebagian karyawan di Abadi Hotel Malioboro. Beberapa karyawan menunjukkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, baik dengan mencari peluang kerja di perusahaan lain maupun dengan menurunnya komitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya potensi peningkatan tingkat perputaran karyawan yang dapat berdampak pada efektivitas operasional, kualitas pelayanan, serta citra perusahaan di mata pelanggan. Disamping itu, sektor perhotelan adalah salah satu bidang yang sangat rentan mengalami niat untuk berhenti bekerja, hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaannya yang mencakup intensitas kerja yang tinggi, jam pulang yang lama, dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi.

Penelitian tambahan terkait dampak lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik pada *turnover intention* perusahaan diperlukan karena adanya inkonsistensi dalam penelitian sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik di Abadi Hotel Malioboro. Studi ini dapat digunakan memperkaya literatur akademis dan memberikan ide-ide segar tentang manajemen sumber daya.

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengkaji hubungan antara *turnover intention* dan tiga variabel independent yang meliputi lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik. Para ilmuwan dapat mengkuantifikasi peristiwa secara lebih objektif menggunakan data numerik dan analisis statistik, sehingga teknik kuantitatif dipilih. Penelitian ini dilakukan di Hotel Abadi Malioboro, Yogyakarta, Indonesia, di Jalan Pasar Kembang, No. 49, Sosromeduran, Gedong Tengen. Pemilihan lokasi didasarkan pada karakteristik industri perhotelan yang memiliki tingkat turnover tinggi. Populasi sebesar 111 karyawan berdasarkan data internal Abadi hotel Malioboro. Pengambilan sampel non-probabilitas dilakukan karena kemudahan akses peneliti terhadap responden, bukan karena kesempatan partisipasi yang setara untuk terlibat sebagai responden (Sugiyono, 2019). Pengukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk menghitung besarnya sampel yang tepat. Berikut rumus untuk Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{111}{1 + 111(0.10)^2} = \frac{111}{2,1} = 52.85 \approx 53 \text{ responden}$$

Rumus Slovin tersebut, digunakan menentukan ukuran sampel berdasarkan populasi atau untuk mengestimasi proposi populasi dengan tingkat kelonggaran 10%, sehingga diperoleh 53 karyawan Abadi Hotel Malioboro sebagai responden untuk dianalisis (Wijayanti et al. 2024). Adapun dalam pengambilan sampel pada penelitian ini

menggunakan kriteria tertentu yaitu dengan menggunakan karyawan dengan masa kerja minimal 3 bulan. Sumber data pada penelitian ini mengacu pada semua objek yang memberikan informasi tentang informasi tentang data primer. Data primer diperoleh dari pendistribusian kuesioner kepada responden di Abadi Hotel Malioboro.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan beberapa kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5, yang disusun berdasarkan adaptasi dari beberapa penelitian sebelumnya. Instrumen tersebut berfungsi untuk mengukur variabel yang berpengaruh pada *turnover intention* seperti, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik. Indikator dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Ismartaya et al. (2024), namun setelah proses validasi hanya 4 indikator yang digunakan (LK4, LK5, LK6, LK8), untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang memiliki 4 pertanyaan, misalnya, "Tempat kerja saya bersih". Variabel beban kerja memiliki 13 item awal, setelah validasi tersisa 6 indikator yang digunakan yang merujuk dari Aristana et al., (2023), seperti "saya melakukan banyak pekerjaan setiap hari yang harus diselesaikan segera". Selain itu, untuk mengukur variabel motivasi ekstrinsik, penelitian ini mengadaptasi indikator yang dikembangkan oleh Chang et al. (2020), dengan 3 item yang digunakan dalam analisis model akhir, seperti "atasan saya memberikan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai". *Turnover intention* diukur menggunakan 6 item indikator dari Shobirin et al. (2023), salah satunya yaitu "Saya akan keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat".

Kuesioner yang dibagikan kepada partisipan menjadi sumber data utama dalam studi ini. Pendekatan Partial Least Square (PLS) yang didukung dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4, untuk menganalisis data. Langkah-langkah pengujian model dilakukan dalam dua tahap, yaitu pertama, outer model berfungsi untuk mengevaluasi validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas. Sementara itu, inner model berfungsi untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian (R-Square, path coefficient, dan model fit).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 menampilkan demografi 53 orang yang bekerja di Hotel Abadi Malioboro. Sebagian besar responden didominasi oleh lulusan SMA yang berusia rata-rata 20 tahun sampai 30 tahun. Jumlah responden penelitian ini yaitu 53 responden yang sesuai dengan kriteria tersebut.

(Tabel 1. karakteristik responden)

Kategori	Total (n=53)	Percentage (%)
<i>Gender</i>		
Laki-laki	28	52.8%
Perempuan	25	47.2%
<i>Age</i>		

Kategori	Total (n=53)	Percentage (%)
17 sampai 25	17	32.1%
26 sampai 34	19	35.8%
35 sampai 42	5	9.4%
>43	12	22.6%
Education		
SMA	34	64.2%
Diploma 1/2/3	3	5.7%
Sarjana	15	28.3%
S-3	1	1.8%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Validitas dan Reliabilitas Konvergen

Tabel 2 menampilkan hasil uji validitas konvergen, yang digunakan untuk menentukan konsistensi indikator-indikator di setiap variabel dalam mengukur konsep yang sama. Nilai pemuatan faktor dan Average Variance Extracted (AVE) setiap indikator digunakan menentukan validitas konvergen. Nilai pemuatan faktor 0.7 atau lebih tinggi dan nilai AVE 0.5 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa suatu konsep memiliki validitas konvergen yang sangat baik.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Konvergen

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Kode Item	Loading Factor	AVE
Lingkungan Kerja	0.874	0.887	LK4	0.898	0.727
			LK5	0.901	
			LK6	0.819	
			LK8	0.787	
Beban Kerja	0.923	0.927	BK8	0.851	0.725
			BK9	0.865	
			BK10	0.913	
			BK11	0.877	
			BK12	0.853	
Motivasi Ekstrinsik	0.935	0.945	BK13	0.741	0.885
			ME3	0.935	
			ME4	0.937	
Turnover Intention	0.930	0.947	ME5	0.950	0.742
			TI1	0.863	
			TI2	0.877	
			TI3	0.880	
			TI4	0.892	
			TI5	0.726	
			TI6	0.916	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Keterangan: LK (Lingkungan Kerja), BK (Beban Kerja), ME (Motivasi Ekstrinsik), TI (*Turnover intention*)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai loading factor berada di atas 0.7, yang menunjukkan indikator-indikator ini berkontribusi secara signifikan terhadap konstruk laten. Oleh karena itu, hasil menunjukkan bahwa indikator digunakan mengukur konstruk model penelitian telah tepat. Instrumen penelitian ini mempunyai validitas konvergen

yang baik dan layak digunakan untuk uji reliabilitas dan analisis model struktural, yang merupakan tahap analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)

Pada uji koefisien determinasi(R-Square) digunakan untuk mengetahui dampak variabel independent, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik dalam menjelaskan variabel dependent, yaitu *turnover intention*.



(Gambar 1 Smart PLS structural model)

Keterangan: LK (Lingkungan Kerja), BK (Beban Kerja), ME (Motivasi Ekstrinsik), TI (*Turnover intention*)

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)

Variabel Dependent	R-Square	Adjusted R-Square
<i>Turnover intention</i>	0.505	0.475

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, nilai R-Kuadrat yang diperoleh dari perhitungan sebelumnya adalah 0.505. Hasil mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik menjelaskan 0.505 variabel *turnover intention*. Namun, variabel tambahan yang tidak termasuk dalam model sisanya 0.495 dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Bahkan setelah memperhitungkan ukuran sampel dan jumlah variabel, model penelitian ini masih cukup mampu menjelaskan korelasi antar variabel yang diteliti (Nilai R-Kuadrat yang disesuaikan: 0.475).

Uji Model Fit

Analisis Model Fit berfungsi untuk mengukur kesesuaian model penelitian dengan data yang tersedia. Model dikatakan Fit apabila memenuhi kriteria utama, yaitu Chi-square/df antara 2–3. SRMR < 0.10. serta NFI $\geq$ 0.90. Jika seluruh kriteria terpenuhi, model dinyatakan layak dan sesuai dengan data empiris.

Tabel 4. Uji Model Fit

<i>Parameter</i>	<i>Rule of Thumb</i>	<i>Parameter Values</i>	<i>Information</i>
SRMR	< 0.10	0.075	Fit
d_ ULS	Semakin kecil dan mendekati 0, semakin baik	1.064	Fit
dG	> 0.05	0.931	Fit
Chi-Square	$\text{Chi-square/df} - 1 \leq \chi^2/\text{df} \leq 3$	2.09	Fit
NFI	≥ 0.90	0.75	Not Fit

Sumber: Data primer diolah, 2025

Menurut hasil pengujian Model Fit dalam Tabel 4, diketahui nilai SRMR yaitu 0.075 (< 0.10) yang menandakan model memiliki kecocokan baik. Nilai d_ ULS = 1.064 dan dG = 0.931 masih berada dalam batas yang dapat diterima berdasarkan hasil estimasi, sehingga mendukung kesesuaian model dengan data. Pada perhitungan di atas nilai Chi-Square/df yang diperoleh yaitu sebesar 2.09, yang masih berada dalam rentang 1-3 sehingga model dapat diterima. Nilai NFI = 0,75 belum mencapai batas 0,90 sehingga kecocokan model menurut indeks NFI masih kurang baik.

Uji Hipotesis

Dengan menggunakan P-Value yang diperoleh dari temuan bootstrapping SmartPLS, kami menguji hipotesis tentang saling ketergantungan data model struktural. Ketika nilai p value kurang dari 0.05, hipotesis tersebut dianggap signifikan.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Ket	Hypothesis	Original Sample	Standard Deviation	P-Value	Kesimpulan
H1	Lingkungan Kerja → <i>Turnover intention</i>	0.168	0.144	0.244	Ditolak
H2	Beban Kerja → <i>Turnover intention</i>	0.350	0.156	0.025	Diterima
H3	Motivasi Ekstrinsik → <i>Turnover Intention</i>	-0.360	0.116	0.002	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

Menurut analisis data pada Tabel 5, hasil mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan secara statistik dengan *turnover intention* (P-Value = 0.244). Secara individual, beban kerja dan motivasi ekstrinsik terbukti signifikan memengaruhi *turnover intention* (masing-masing P-Value = 0.025 dan p = 0.002). Hal tersebut menunjukkan

bahwa hanya beban kerja dan motivasi ekstrinsik yang terbukti signifikan memengaruhi turnover intention, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 5 menunjukkan bahwa uji hipotesis menemukan bahwa nilai sampel awal untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.168. Koefisien terstandarisasi adalah 0.144, T-statistik adalah 1.165, dan nilai P-value adalah 0.244, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Menurut hasil analisis data, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja, sehingga bukan faktor yang memicu *turnover intention*. Antara et al. (2024), menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan, namun dalam analisis data mengindikasikan hasil yang sebaliknya. Temuan riset ini, sejalan dengan temuan Rahmansyah & Indiyati (2024), yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Nilai terendah variabel lingkungan kerja adalah LK6, yang sesuai dengan item pertanyaan "Fasilitas pendukung kerja di tempat kerja saya baik", dengan skor rata-rata 2.491. Karyawan menganggap fasilitas kerja tersebut tidak memadai, menurut hasil ini. Sementara itu, indikator LK8, yang menanyakan, "Rekan kerja saya membantu saya ketika saya mengalami kesulitan," memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu 2.736. Bahwa individu dapat mencapai kondisi nyaman sosial di tempat kerja merupakan bukti bahwa elemen non-fisik, seperti hubungan positif antar rekan kerja, dapat berkontribusi pada kenyamanan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data pada Tabel 5, yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis, nilai sampel awal adalah 0.350. nilai koefisien terstandarisasi adalah 0.156, nilai statistik-T adalah 2.236, dan nilai P value kurang dari 0.05, yaitu 0.025. Dalam hipotesis kedua (H2) *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Menurut penelitian ini, keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi meningkat apabila beban kerja yang mereka rasakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, stres dan kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan yang tinggi, dapat mengakibatkan tingginya tingkat *Turnover intention* di dalam perusahaan. Hasil studi ini sejalan dengan (Aristana et al. (2023), Puspitasari & Rizqi (2024), yang juga mengindikasikan terkait faktor signifikan yang berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* dalam organisasi adalah ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia. Pada variabel beban kerja dalam item pernyataan "Tugas dan tanggung jawab membuat saya merasa lelah dan terkuras energi." menghasilkan nilai rata-rata terendah indikator BK13, yaitu 1.981. Hal ini menunjukkan sebagian tugas dianggap ringan, tetapi secara keseluruhan beban kerja tetap berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention*. Pada item pernyataan, "Saya melaksanakan tugas sesuai permintaan tanpa antusiasme atau antusiasme untuk melampaui ekspektasi." memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu 3.132. terdapat pada indikator BK9. Hal ini menunjukkan bahwa individu mampu melakukan tugas mereka sesuai harapan tanpa merasakan tekanan tambahan untuk melampaui batas, yang mungkin merupakan tanda kelelahan kerja atau kurangnya

dorongan intrinsik, bahkan ketika beban kerja dikategorikan sedang hingga tinggi. Beban kerja yang dirasakan karyawan umumnya berada dalam rentang yang stabil, tetapi manajemen harus mengambil langkah-langkah untuk menghindari kelelahan kerja, yang dapat menurunkan moral dan produktivitas di kemudian hari.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap *Turnover Intention*

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengujian hipotesis menghasilkan hasil berikut: koefisien standar sebesar 0.116, nilai *original sampel* sebesar -0.360, statistik-T sebesar 3.106, dan nilai-P <0.05 sebesar 0.002. Dalam penelitian ini menunjukkan motivasi ekstrinsik secara signifikan memengaruhi *turnover intention*. Temuan tersebut sejalan dengan studi terdahulu yang mengungkapkan bahwa karyawan lebih cenderung mempertimbangkan keinginan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini, jika mereka merasa kurang dihargai, memiliki sedikit ruang untuk kemajuan karier, dan menerima gaji yang buruk (Miao et al., 2020). Penelitian Farida et al. (2023) menyatakan di Rumah Sakit Bireun motivasi ekstrinsik berkorelasi negatif dan signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Item pernyataan "Saya merasa tidak tertarik menghadiri rapat" memiliki skor terendah yaitu 4.151, yang terdapat pada indikator ME4. Skor ME4 sebesar 4.151 menunjukkan tingkat ketertarikan yang relatif baik pada aktivitas kerja, meskipun masih lebih rendah dibanding indikator lainnya. Sebaliknya, indikator ME5, menghasilkan skor rata-rata tertinggi, yaitu 4.189, dengan item pernyataan "atasan saya, memberikan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai". Hal ini berarti karyawan merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai, sehingga dapat meningkatkan antusiasme dan loyalitas karyawan, yang berdampak pada meningkatkan motivasi ekstrinsik pada setiap individu. Dengan demikian, perusahaan perlu memiliki strategi untuk menurunkan tingkat *turnover intention* di Abadi Hotel Malioboro dengan cara harus lebih menghargai dan memberikan perlakuan baik kepada karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini mengkaji dampak lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi ekstrinsik pada *turnover intention* di Abadi Hotel Malioboro. Analisis data menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian memberikan pengaruh yang bervariasi. Variabel lingkungan kerja terbukti tidak berkontribusi secara signifikan pada *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Abadi Hotel Malioboro tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, seperti yang ditunjukkan pada H2, beban kerja karyawan Abadi Hotel Malioboro secara signifikan memengaruhi intensi mereka untuk keluar. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika mereka merasakan beban yang lebih besar. Di sisi lain, H3 menunjukkan bahwa *turnover intention* meningkat ketika motivasi ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, pengakuan, dan peluang karier, berada pada tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang rendah meningkatkan *turnover intention*, namun pengaruh tersebut terjadi bersama dengan pengaruh signifikan dari beban kerja. Keduanya merupakan faktor utama yang menjelaskan variasi *turnover intention*. Temuan menunjukkan bahwa hanya beban kerja dan motivasi ekstrinsik yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, motivasi ekstrinsik

perlu ditingkatkan dengan meningkatkan penghargaan, memberi pengakuan, serta menyediakan jenjang karier yang jelas dan transparan. Dengan demikian, kondisi tersebut akan berimplikasi pada perasaan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain itu, untuk membuat lingkungan kerja lebih menyenangkan dan kondusif, manajemen hotel dapat lebih memperhatikan elemen fisik tempat kerja, seperti fasilitas pendukung, perlu ditingkatkan secara berkala untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar cakupan variabel diperluas dengan menambahkan aspek lain, seperti kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang dapat berdampak pada *turnover intention* (Yantu et al., 2023). Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan referensi yang lebih signifikan bagi peneliti selanjutnya dan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efisien dalam mengurangi tingkat niat pengunduran diri di sektor perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akosile, A. L., & Ekemen, M. A. (2022). The Impact of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction and Turnover Intention among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Behavioral Sciences*, 12(7), 1–17. <https://doi.org/10.3390/bs12070236>
- Antara, W. C. P., Widianara, M. I., Nur, F. R., & Suidarma, M. I. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45. <https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1.5272>
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rihayana, I. G. (2023). Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers, with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 424–445. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4264.2023>
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). Role of Organizational Commitments in Mediating The Effect of Work Motivation And Job Satisfaction Towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25–34. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Chang, Y., Hou, R. J., Wang, K., Cui, A. P., & Zhang, C. B. (2020). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on social loafing in online travel communities. *Computers in Human Behavior*, 109(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106360>
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1), 154–163. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14>

- Farida, H. W. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on The Turnover Intention of Contract Workers dr Fauziah Bireuen Hospital. *Management Research and Behavior Journal*, 3(1), 24–29. <https://doi.org/10.29103/mrbj.v3i1.12438>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraha, I. (2025). Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: evidence from Greece. *AIMS Public Health*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>
- Iona, F. P., & Petrus, W. (2023). The Influences of Work Environment, Workload, and Job Stress on Turnover Intention in PT Indofood CPB Sukses Makmur of Noodle Division. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 474–483. <https://doi.org/10.29408/jpek.v7i2.18976>
- Ismartaya, kartini, T., & Febrianti Rahmanissa, N. (2024). 17397-Article Text-60253-2-10-20241110. *Journal of Management Small and Medium Enterprises*, 3, 1165–1174. <https://doi.org/https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17397>
- Iswanto, Veronica, M., & Kurniawan, M. D. (2025). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik Rj Batu Bata di Banyuasin. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(2), 603–612. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i2.1788>
- Izzach, A. A., Emilisa, N., Safina Lituhayu, A., & Hanum Prameswari, F. (2024). Pengaruh Extrinsic Motivation, Stress Terhadap Turnover Intention Kepada Pekerja Migran Indonesia PT. Duta Banten Mandiri. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 2968–2979. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.7092>
- Mallawi, W., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 1114–1123. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.1115>
- Maulida, S., & Bernarto, I. (2024). Analysis of The Relationship Between Work-Family Conflict, Workload, Work Environment, and Job Satisfaction On Turnover Intention Among Healthcare Workers At X Hospital In Central Sulawesi. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(6), 1877–1885. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i6>
- Miao, S., Rhee, J., & Jun, I. (2020). How much does extrinsic motivation or intrinsic motivation affect job engagement or turnover intention? A comparison study in China. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12093630>

- Nal, M., Sevim, E., Bektas, G., Dirican, Ü., & Sahin, E. (2022). Mediating Role of Burnout in the Effect of Nurses' Workload on Turnover Intention during COVID-19 Pandemic. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 77(1), 37–50. <https://doi.org/10.33788/rcis.77.3>
- Puspitasari, F. A., & Rizqi, A. (2024). Work-Life Balance, Employee Workload, Leadership Style in Its Influence on Turnover Intention at Bina Insan Foundation. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 08(03), 801–805. <https://doi.org/10.33751/jhss.v8i3.10967>
- Rahayu, S., Fintariasari, M., & Santri, D. F. (2022). Turnover Intention Review: The Influence Of Organizational Justice And The Work Environment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 917–926. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>
- Rahmansyah, E., & Indiyati, D. (2024). The Influence Of Workload And Work Environment On The Turnover Intention Of Employees In PT. XYZ. In *International Journal of Science*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v5i5.1165>
- Raihan, M. A., & Chaerudin, C. (2021). Influence Compensation, Workload and Job Satisfaction To Turnover Intention. *DIJEMSS*, 2(5), 882–897. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5>
- Ratnasari, S. L., Lestari, L., & Kepulauan, U. R. (2020). Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net*, 11(12), 299–313. www.ijicc.net
- Salma, R., Prayitno, P., Hartono, S., & Chamidah, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 355–366. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.6947>
- Shifa, M., Musthika, D., & Windyta, W. utami. (2023). Pengaruh Leader-Member Exchange dan Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Pada UMKM Konveksi Pakaian. *Region Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3188–3202. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i4.1317>
- Shin, S. H., Baek, O. J., & Lee, E. H. (2023). Effects of Nursing Work Environment, Need Satisfaction, and Depression on Turnover Intention in Korea. *Healthcare (Switzerland)*, 11(12), 1–12. <https://doi.org/10.3390/healthcare11121698>
- Shobirin, A., Marlina Verawati, D., Giovanni, A., & Tidar, U. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap Turnover Intention Melalui Work-Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri). *MODUS*, 35(2), 171–196. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i2.7330>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed., Issue 1). CV. Alfabeta.
- Thoha, N., & Maharani, F. C. (2024). Exploring work environment's impacts on employee motivation and turnover intention in the garment industry in Wonogiri, Central Java. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1324(1), 1–14. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1324/1/012080>
- Wijayanti, R., Lilia Wardani, T., & Paskanita Widjanarti, M. (2024). Keterkaitan Indeks Massa Tubuh dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Lapangan PT X. *Jurnal Sulolipu : Media Komunikasi Sivitas Akademika Dan Masyarakat*, 24(2), 357–364. <https://doi.org/https://doi.org/10.32382/sulo.v24i2.927>
- Wulandari, S. Z., Pariyanti, E., & Febriyanto, F. (2023). Turnover Intention among employees of Small and Medium Enterprises (SMEs): the moderating role of Employee Engagement. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 410–423. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.3711.2023>
- Yantu, I., Hakri Bokingo, A., & Rizal, D. P. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104–110. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.528>