

Pengaruh Toxic Workplace Environment, Beban Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Turnover intention pada Sales Promotion Girl (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar

Elysa Cristiana Saputri ^{1*}, Riska Fii Ahsani ²

^{1, 2} Universitas Slamet Riyadi, Indonesia

* elysacristiana15@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini didasarkan pada masih adanya inkonsistensi temuan empiris mengenai pengaruh toxic workplace environment, beban kerja, dan work-life balance terhadap turnover intention, serta terbatasnya bukti empiris pada sektor ritel lokal, sehingga diperlukan penelitian untuk memperkuat validitas teoritis dan memperluas generalisasi temuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *toxic workplace environment*, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap niat berhenti kerja (*turnover intention*) pada *sales promotion girl* (SPG) di Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari tanggapan responden yang diukur dengan skala Likert. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 89 pegawai yang bekerja di Toserba Putra Rahayu Karanganyar, dengan sampel yang dipilih sebanyak 36 pegawai SPG. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji *t*, uji *F*, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berhenti kerja (*turnover intention*) pada *sales promotion girl* (SPG) di Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap niat berhenti kerja (*turnover intention*). *Work-life balance* (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji *F* menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang mengindikasikan bahwa model layak digunakan untuk memprediksi pengaruh *toxic workplace environment*, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,815 yang berarti bahwa 81,5% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Keywords: *Toxic Workplace Environment*, Beban Kerja, *Work-Life Balance*, *Turnover intention*

Pendahuluan

Perputaran tenaga kerja (*turnover*) adalah wujud nyata dari niat berpindah kerja (*turnover intention*) yang dapat menjadi permasalahan serius bagi perusahaan, terutama dalam industri ritel. Kondisi ini akan semakin berdampak negatif apabila karyawan yang mengundurkan diri adalah tenaga kerja berkualitas yang memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, karena dapat menghambat efektivitas dan efisiensi jalannya kegiatan perusahaan (Santoso et al., 2021). *Turnover intention* merupakan salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi stabilitas dan efektivitas organisasi.

Tingginya *turnover intention* bisa meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunkan produktivitas, serta mengganggu stabilitas tim kerja yang telah terbentuk (Mayasari, 2023). *Turnover intention* merupakan dorongan kuat dari individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja (Agung et al., 2020). *Turnover intention* sering kali menjadi indikator awal sebelum terjadinya *turnover* yang sesungguhnya, sehingga perusahaan perlu

memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhinya agar dapat mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Fenomena *turnover intention* tidak hanya terjadi pada perusahaan besar saja, tetapi juga banyak ditemukan pada sektor ritel yang memiliki tuntutan pekerjaan cukup tinggi. Berdasarkan Profil Ketenagakerjaan Umum Februari 2025, sektor perdagangan besar dan eceran merupakan sektor dengan jumlah penduduk bekerja terbesar kedua di Indonesia, yaitu sebanyak 28,07 juta orang atau 19,26% dari total penduduk bekerja (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2025).

Besarnya jumlah tenaga kerja pada sektor tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting bagi perusahaan ritel, termasuk dalam upaya mengelola potensi *turnover intention*. Industri ritel identik dengan pekerjaan yang monoton, beban kerja yang berat, target penjualan, serta jam kerja yang panjang sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja pada karyawan. Kondisi tersebut juga terjadi pada sales promotion girl (SPG) di Toserba Putra Rahayu. Toserba Putra Rahayu Karanganyar merupakan salah satu swalayan yang menyediakan berbagai keperluan masyarakat sehari-hari, seperti busana, kosmetik, makanan ringan, perlengkapan mandi, dan kebutuhan lainnya.

Sebagai perusahaan ritel yang terus berkembang, Toserba Putra Rahayu Karanganyar sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, khususnya pegawai SPG yang berinteraksi langsung dengan konsumen. Loyalitas dan kenyamanan kerja karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Untuk memperkuat temuan tersebut, peneliti melakukan pra-survei kepada 16 pegawai SPG Toserba Putra Rahayu Karanganyar yang dipilih secara purposive sesuai dengan karakteristik responden penelitian. Pra-survei dilakukan menggunakan kuesioner untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat *turnover intention* pegawai sebelum pelaksanaan penelitian utama. Hasil pra-survei *turnover intention* pegawai Toserba Putra Rahayu Karanganyar disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Hasil Pra-Survei

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya merasakan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan saya	65 %	35%
2.	Saya selalu berpikir untuk meninggalkan perusahaan	61,2%	38,8%
3.	Saya selalu berkeinginan untuk tidak hadir bekerja	62,4 %	37,6%
4.	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saya	61,2%	38,8%
5.	Saya mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	77,6%	22,4%
6.	Saya berkeinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	77,6%	22,4%
7.	Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja yang lebih baik	82,6%	17,4%

Berdasarkan Tabel 1 di atas, bahwa hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa pegawai SPG di Toserba Putra Rahayu Karanganyar, ditemukan sebagian pegawai sering merasakan stress dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi tersebut disebabkan oleh perasaan tidak nyaman terhadap lingkungan kerja, tekanan pekerjaan yang tinggi, serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan kepada 16 responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keinginan untuk resign dari organisasi apabila mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dan sesuai. Sebanyak 82,6% responden menyatakan ingin

meninggalkan perusahaan apabila memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik, sedangkan 77,6% responden mengaku ingin mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada pegawai SPG Toserba Putra Rahayu Karanganyar tergolong cukup tinggi sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* ialah toxic workplace environment. Toxic workplace environment merupakan lingkungan kerja yang dipenuhi oleh perilaku negatif sehingga dapat menimbulkan tekanan psikologis, depresi, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi (Syarifah et al., 2024). Toxic workplace environment ditandai dengan adanya perilaku narsistik, intimidasi, perundungan, pengucilan, komunikasi yang buruk, serta kepemimpinan yang agresif dalam lingkungan kerja (Rasool et al., 2021). Hal ini sejalan dengan temuan Çelmeçe dan Işiklar (2019) yang dijelaskan kembali oleh (Larasati et al., 2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja beracun (toxic workplace environment) ditandai dengan kondisi yang tidak kondusif, adanya konflik antarpegawai, komunikasi buruk, ketidakadilan, intimidasi, dan minimnya dukungan atasan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pegawai, seperti hilangnya kepercayaan diri, gangguan komunikasi, inefisiensi kerja, penurunan kualitas kehidupan kerja, penurunan komitmen organisasi, hingga pemecatan.

Fenomena toxic workplace environment juga ditemukan pada pegawai SPG di Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Berdasarkan hasil observasi awal, beberapa pegawai mengaku sering mengalami tekanan psikologis akibat komunikasi atasan yang kurang baik, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta hubungan antarpegawai yang kurang harmonis. Kondisi tersebut membuat sebagian pegawai merasa tidak nyaman dan memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa toxic workplace environment berpotensi memengaruhi *turnover intention* pada pegawai SPG Toserba Putra Rahayu Karanganyar sehingga perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian ini.

Beban kerja juga diduga menjadi faktor lain yang memengaruhi *turnover intention*. Beban kerja yaitu besarnya pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang pada periode waktu tertentu (Crisnandi et al., 2024). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan kemampuan individu dalam mengelola waktu dengan baik. Di sektor ritel, tingginya tuntutan pekerjaan seperti pelayanan pelanggan, pengaturan stok barang, pencapaian target penjualan, serta jam kerja yang panjang menjadi faktor yang memperberat beban kerja pegawai. Apabila karyawan tidak mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja yang diberikan, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Satoding et al., 2026).

Beban kerja yang tinggi juga dirasakan oleh pegawai SPG di Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Berdasarkan hasil observasi awal, pegawai SPG dituntut untuk melayani pelanggan dengan baik, menjaga tampilan produk, mencapai target penjualan, serta bekerja dalam waktu yang cukup panjang. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa lelah dan kurang memiliki waktu untuk beristirahat. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan semangat kerja pegawai, sehingga meningkatkan kecenderungan mereka untuk memilih pekerjaan lain yang dianggap lebih nyaman dan ringan. Pengelolaan beban kerja yang baik menjadi salah satu hal utama yang harus diperhatikan perusahaan untuk menekan *turnover intention*.

Faktor lain yang juga diduga memengaruhi *turnover intention* ialah work-life balance. Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kebutuhan keluarga

(Sakti et al., 2024). Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dan merasa lebih nyaman di tempat kerja. Apabila pekerjaan terlalu mendominasi kehidupan pribadi, maka individu akan merasa kelelahan secara emosional dan mengalami tekanan psikologis yang dapat meningkatkan *turnover intention*.

Pada pegawai SPG Toserba Putra Rahayu Karanganyar, work-life balance menjadi salah satu permasalahan yang cukup dirasakan oleh pegawai. Jadwal kerja yang padat dan waktu kerja yang panjang membuat sebagian pegawai merasa kesulitan mengelola waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai merasa kurang memiliki waktu untuk beristirahat dan menjalani aktivitas pribadi. Apabila situasi ini berlangsung terus-menerus, maka akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pegawai (Meilia et al., 2023; Nadlirotul, 2024; Fauziatunnisa et al., 2025). Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja pegawai agar mereka tetap merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa toxic workplace environment, beban kerja, dan work-life balance memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Penelitian menemukan bahwa toxic workplace environment berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Augustine et al., 2025). Penelitian juga menunjukkan bahwa toxic workplace environment berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Monica, 2024). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Belzara et al., 2024; Yulianti et al., 2025; Adam et al., 2025).

Penelitian menemukan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Fauziatunnisa et al., 2025; Nadlirotul, 2024; Meilia et al., 2023). Beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian menunjukkan bahwa toxic leadership tidak secara signifikan memengaruhi *turnover intention* (Lubis et al., 2025), sementara penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention* (Ramadhani et al., 2025). Perbedaan temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan perlunya penyelidikan lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat berhenti kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat research gap terkait pengaruh toxic workplace environment, beban kerja, dan work-life balance terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa toxic workplace environment dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, dan jasa, sedangkan penelitian pada sektor ritel lokal, khususnya swalayan seperti Toserba Putra Rahayu Karanganyar, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menguji secara simultan pengaruh toxic workplace environment, beban kerja, dan work-life balance terhadap *turnover intention* pada pegawai sales promotion girl (SPG) di sektor ritel lokal untuk memberikan bukti empiris dalam konteks tersebut.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk membuktikan pengaruh toxic workplace environment, beban kerja, dan work-life balance terhadap *turnover intention* pada sales promotion girl (SPG) di Toserba Putra Rahayu. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berfokus pada pegawai SPG di swalayan lokal serta pengujian secara simultan tiga variabel yang memengaruhi *turnover intention* dalam konteks industri ritel lokal. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk

mempertimbangkan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat, menjaga beban kerja yang sesuai, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian dilakukan di Toserba Putra Rahayu Karanganyar yang beralamat di Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Toserba Putra Rahayu Karanganyar yang berjumlah 89 orang, sedangkan sampel penelitian difokuskan pada pegawai sales promotion girl (SPG) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 36 responden. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi responden sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data dengan skala Likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner dirancang berdasarkan indikator untuk masing-masing variabel penelitian, seperti *toxic workplace environment*, beban kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk bagian dari pengujian instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Instrumen dinyatakan valid apabila dapat menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS. Instrumen dinyatakan valid apabila memiliki nilai $p\text{-value} < 0,05$, sedangkan $p\text{-value} \geq 0,05$ menunjukkan bahwa instrumen tidak valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan metode Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$, sedangkan nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tidak reliabel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, pengujian instrumen kuesioner, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji-t, uji-F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi responden terhadap variabel kuesioner. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan faktor *toxic workplace environment*, beban kerja, *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Uji t digunakan untuk menentukan efek parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F digunakan untuk menentukan efek gabungan dari variabel independen terhadap *turnover intention*. Uji R^2 digunakan untuk menentukan kontribusi variabel independen dalam menjelaskan niat berhenti kerja.

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Toxic Workplace Environment

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (*p-value*) untuk item pernyataan X1.1 hingga X1.7 adalah $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa semua item pernyataan variabel *toxic workplace environment* adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (*p-value*) untuk item pernyataan X2.1 hingga X2.8 adalah $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa semua item pernyataan variabel beban kerja adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Work-Life Balance

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid
X3.7	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (*p-value*) untuk item pernyataan X3.1 hingga X3.7 adalah $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa semua item pernyataan variabel work-life balance adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Turnover intention

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (p-value) untuk item pernyataan Y.1 hingga Y.7 adalah $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa semua item pernyataan variabel *turnover intention* adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
X1	0,792	0,60	Reliabel
X2	0,887	0,60	Reliabel
X3	0,856	0,60	Reliabel
Y	0,966	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan keseluruhan pertanyaan variabel *toxic workplace environment* (X1), beban kerja (X2), *work-life balance* (X3), dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ dengan demikian keseluruhan pernyataan kuesioner tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.74198474
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,061
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Berdasarkan Tabel 7 di atas, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan program SPSS menghasilkan p-value sebesar $0,200 \geq 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Toxic Workplace Environment</i>	0,346	2,891
Beban Kerja	0,213	4,703
<i>Work-Life Balance</i>	0,272	3,670

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai yang diterima untuk variabel X1 (*toxic workplace environment*) = 0,346, X2 (beban kerja) = 0,213, dan X3 (*work-life balance*) = 0,272 $< 0,10$ dan nilai VIF untuk variabel X1 (*toxic workplace environment*) = 2,891, X2 (beban kerja) = 4,703, dan X3 (*work-life balance*) = 3,670 < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang artinya model regresi lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.951	1.161		.819	.419
Toxic Workplace Environment	-.039	.098	-.114	-	.693
Beban Kerja	.031	.112	.099	.272	.788
Work-Life Balance	.091	.098	.301	.934	.357

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan hasil signifikansi X1 (toxic workplace environment) = 0,693, X2 (beban kerja) = 0,788, dan X3 (work-life balance) = 0,357 > 0,05. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.00430
Cases < Test Value	18
Cases >= Test Value	18
Total Cases	36
Number of Runs	18
Z	-.169
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.866

Berdasarkan Tabel 10 di atas, hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,866 ≥ 0,05, yang berarti tidak terdapat korelasi antarrasidual sehingga model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.965	2.020		-3.943	.000
Toxic Workplace Environment	.288	.171	.208	1.684	.102
Beban Kerja	.570	.196	.459	2.915	.006
Work-Life Balance	.372	.170	.305	2.188	.036

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan Tabel 11 di atas diperoleh Persamaan Regresi :

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$$Y = -7,965 + 0,288 X_1 + 0,570 X_2 + 0,372 X_3 +$$

a : -7,965 (negatif)

Artinya jika variabel X1 (toxic workplace environment), X2 (beban kerja) dan X3 (work-life balance) konstan maka Y (turnover intention karyawan) adalah negatif.

b1: 0,288 Toxic workplace environment berdampak positif terhadap turnover intention. Berarti bahwa, dengan asumsi variabel X2 (beban kerja) dan X3 (work-life balance) konstan, memburuknya toxic workplace environment meningkatkan Y (turnover intention). b2: 0,570 Beban kerja berdampak positif terhadap turnover intention. Ini berarti bahwa, dengan asumsi variabel X1 (toxic workplace environment) dan X3 (work-life balance) konstan, peningkatan beban kerja meningkatkan Y (turnover intention). b3: 0,372 Work-life balance berdampak positif terhadap turnover intention. Berarti bahwa, dengan asumsi variabel X1 (toxic workplace environment) dan X2 (beban kerja) konstan, peningkatan work-life balance meningkatkan Y (turnover intention).

Uji T

Tabel 12. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.965	2.020		-3.943	.000
Toxic Workplace Environment	.288	.171	.208	1.684	.102
Beban Kerja	.570	.196	.459	2.915	.006
Work-Life Balance	.372	.170	.305	2.188	.036

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Berdasarkan Tabel 12 di atas, hasil uji-T menunjukkan bahwa *p-value* untuk (X1) *toxic workplace environment* memiliki adalah $0,102 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl (SPG) di Toserba Putra Rahayu*. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak terbukti. Nilai signifikansi untuk variabel (X2) *beban kerja* adalah $0,006 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi, menyebabkan *turnover intention* pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua terbukti. Nilai signifikansi untuk variabel (X3) *work-life balance* adalah $0,036 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik mengurangi *turnover intention* pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga terbukti.

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1294.075	3	431.358	52.455	.000 ^b
Residual	263.147	32	8.223		
Total	1557.222	35			

Hasil perhitungan Tabel 13 di atas, menjelaskan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 52,455 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (*toxic workplace environment*), X2 (beban kerja) dan X3 (*work-life balance*) terhadap Y (*turnover intention* karyawan).

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Total	.912 ^a	.831	.815	2.868

Berdasarkan Tabel 14 di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R-squared*) adalah 0,815. Ini berarti bahwa variabel independen X1 (*toxic workplace environment*), X2 (beban kerja), dan X3 (*work-life balance*) menjelaskan 81,5% dampak terhadap Y (*turnover intention* karyawan). Sisanya ($100\% - 81,5\% = 18,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi, kepuasan karyawan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Toxic Workplace Environment terhadap Turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun berdasarkan hasil observasi awal beberapa pegawai merasakan tekanan psikologis akibat komunikasi atasan yang kurang baik, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, kondisi tersebut belum menjadi faktor utama yang mendorong munculnya *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif belum tentu secara langsung mendorong keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *toxic workplace environment* ditandai oleh berbagai perilaku negatif, termasuk perilaku narsistik, intimidasi oleh atasan dan kolega, kepemimpinan yang agresif dan tidak ramah, pelecehan di tempat kerja, perundungan, dan pengucilan (Rasool et al., 2021). Namun, penelitian ini konsisten dengan penelitian lain yang menemukan bahwa variabel *toxic leadership* sebagai bagian dari *toxic workplace environment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Lubis et al., 2025).

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk mencegah peningkatan *turnover intention*, lingkungan kerja perlu dijaga agar tetap kondusif dengan meminimalkan perilaku *workplace incivility* (perilaku tidak sopan di tempat kerja), seperti sikap mengabaikan atau memberikan reaksi negatif terhadap rekan kerja. Penting untuk mencegah terjadinya *workplace harassment* (pelecehan di tempat kerja), misalnya dengan tidak memberikan penilaian yang tidak pantas terhadap penampilan fisik sesama pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover intention

Hasil analisis didapat nilai koefisiensi regresi 0,570 (positif) dan nilai p-value (signifikansi) sebesar $0,006 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar atau H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis kedua menyatakan “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Hasil ini konsisten dengan temuan yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress psikologis bagi individu. Tekanan ini dapat disebabkan oleh tingginya tuntutan kemampuan, tekanan kerja yang cepat, jam kerja terbatas, maupun banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Temuan ini juga konsisten dengan temuan yang mengungkapkan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi niat berhenti kerja (Belzara et al., 2024). Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi aspek penting dalam mendukung kondisi kerja yang lebih baik (Fitri et al., 2026).

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk menekan tingkat *turnover intention*, perusahaan perlu mengelola beban kerja SPG secara lebih efisien. Untuk mencapai hal ini, ada baiknya menyesuaikan target kerja secara realistis, mengatur pembagian tugas yang lebih proporsional, serta mengurangi tuntutan fisik yang berlebihan seperti berdiri dalam waktu lama, mengangkat beban, atau aktivitas fisik lainnya. Dengan pengelolaan beban kerja yang lebih baik, diharapkan tingkat kejenuhan dapat berkurang sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan juga menurun.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover intention

Hasil analisis menunjukkan koefisiensi regresi sebesar 0,372 (positif) dan nilai *p-value* (signifikansi) sebesar $0,036 < 0,05$, yang menegaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga menegaskan hipotesis ketiga menyatakan “*work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Hasil temuan ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan *Work-life balance* merupakan kondisi seimbang antara dua peran yang dijalani oleh individu, yaitu peran profesional di tempat kerja dan peran dalam keluarga (Putri et al., 2024). Keseimbangan tersebut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan hidup seseorang yang menjalankan kedua peran tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Nadlirotul, 2024).

Implikasi pada penelitian ini, menyarankan bahwa untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar, perusahaan harus fokus pada peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai guna menekan tingkat *turnover intention*. Hal ini dapat dicapai dengan menawarkan jam kerja yang lebih fleksibel, memastikan beban kerja tidak bertentangan dengan kehidupan pribadi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan mencapai *work-life balance*, energi dan kepuasan karyawan meningkat, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Toxic workplace environment tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk memiliki *turnover intention*. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales promotion girl* (SPG) Toserba Putra Rahayu Karanganyar. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada pegawai SPG.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan beban kerja pegawai karena variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja

pegawai sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Meskipun toxic workplace environment tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu menjaga lingkungan kerja yang kondusif agar kenyamanan kerja pegawai tetap terpelihara.

Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap sistem penghargaan dan kompensasi, baik berupa gaji, insentif, maupun bentuk apresiasi lainnya, agar karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan. Manajemen juga disarankan untuk membangun komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan serta menyediakan kesempatan pengembangan karier guna meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap bekerja dan berkembang bersama perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20–25 tahun dan seluruhnya berpendidikan SMA, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik tersebut, seperti melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian dukungan kerja yang lebih adaptif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adam, R., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2025). Pengaruh work stress, work-life balance, dan workload terhadap turnover intention. *Media Ekonomi*, 25(1), 29–40. <https://doi.org/10.30595/medek.v25i2.18331>
- Agung, D., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan dan strategi retensi sebagai pencegahan turnover karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Ekonomi*, 16, 13–23. <https://doi.org/10.46730/JIANA.V18I2.7926>
- Augustine, I., Daud, I., Listiana, E., Hendri, I., & Marumpe, D. P. (2025). Pengaruh job stress, toxic workplace, performance, dan intention to leave melalui employee engagement. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(September). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17182641>
- Belzara, G. S., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh workload, work stress, dan work environment terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan toko ritel). *Edunomika*, 8(4), 1–12. <https://repo.dinus.ac.id/handle/123456789/15560>
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ekonomi*, 10(April), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Fauziatunnisa, A., Susita, D., & Sariwulan, T. (2025). Workload and work-life balance influences job satisfaction through *turnover intention* in employment companies. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 17(3), 361–369. <https://doi.org/10.56557/jgembr/2025/v17i39892>
- Fitri, D. L., Mora, Z., & Rosalina, D. (2026). Pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Journal Social Society*, 6(1), 70–81. <https://doi.org/10.30605/jss.6.1.2026.928>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Profil ketenagakerjaan umum Februari 2025*. Satu Data Ketenagakerjaan. <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/87>
- Larasati, N., Suprayitno, & Susanti, R. (2024). Hubungan toxic workplace environment, occupational stress, dan quality of work life yang dimoderasi oleh organizational support.

- Eduonomika*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.12608>
- Lubis, N. D. A., & Mardhiyah, A. (2025). Pengaruh toxic leadership dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11, 158–167. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10189>
- Mayasari, E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah bekerja pada perusahaan startup. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 76–91. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64337>
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh work-life balance, burnout, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada tenaga medis wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438–1448. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>
- Monica, H. (2024). *Pengaruh toxic workplace environment dan job burnout terhadap turnover intention* (Skripsi). Universitas Widyatama.
- Nadlirotul, U. (2024). *Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z di Temanggung* (Skripsi). Universitas Tidar.
- Putri, I. N. K., Yulihastri, & Games, D. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan work-life balance terhadap turnover intention dengan retensi karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 575–584. <https://doi.org/10.37034/infek.v6i3.961>
- Ramadhani, S. D., Sijabat, R., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja karyawan (Studi kasus: PT Semarang Garment). *Jurnal Manajemen dan Ketenagakerjaan*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i3.724>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment affects employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), Article 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Sakti, I., & Saputra, I. K. (2024). The effect of work-life balance, cooperation, communication, and fingerprint attendance on employee performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 1392–1405. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Santoso, A., & Amin, M. A. (2021). Mereduksi turnover intention karyawan finance. *JESKaPe: Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi dan Perbankan*, 5(1), 70–89. <https://doi.org/10.52490/jeskape.v5i1.1190>
- Satoding, Y., Bandhaso, M., & Rasinan, D. (2026). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan ritel Top Mode di Kota Makassar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5554>
- Syarifah, S., & Hastrian, A. Z. (2024). Dampak toxic workplace environment terhadap produktivitas karyawan di Apollo Pamekasan. *JEPP: Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Pariwisata*, 4(1), 20–29. <https://doi.org/10.52300/jepp.v4i1.12445>
- Yulianti, E., & Mulyana. (2025). The effect of workload and work fatigue on turnover intention with job stress as an intervening variable. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3227>