

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN MILLENNIAL DI
PT WAHANA BARA SENTOSA**

Skripsi



Nama: Indah Suci Lestari

NIM: 212022093

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

Skripsi

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN MILLENNIAL DI
PT WAHANA BARA SENTOSA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Indah Suci Lestari

NIM : 212022093

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Suci Lestari
NIM : 212022093
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Millennial Di Pt Wahana Bara Sentosa

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karen karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang. Maret 2026



Indah Suci Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Millennial Di PT Wahana Bara Sentosa

Nama : Indah Suci Lestari

NIM : 212022093

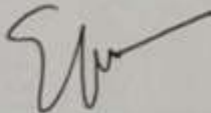
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

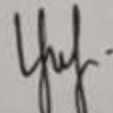
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I



Dr. Eni Cahyani, S. E., M. Si.
NIDN: 0216128102

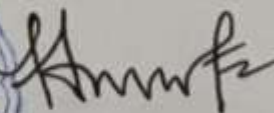
Pembimbing II



Yunita Febriani, S. E., M. Si.
NIDN: 0213029302

**Mengetahui
Dekan**

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN :0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jangan kamu mengatakan terhadap sesuatu, "Aku pasti melakukan itu besok pagi" kecuali dengan mengatakan, "Inshaallah". Ingatlah kepada Tuhanmu apabila kamu lupa dan katakan. Mudah-mudahan Tuhanku memberi petunjuk agar aku lebih dekat pada kebenaran." (Q.S Al-Kahfi: 23-24)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- **Kedua orang tuaku Ayah (Antoni Hasan) dan Ibu (Crisna Sari Dewi) yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakanku selalu**
- **Saudaraku (Tiara Shintya Dewi) yang telah senantiasa memberikan motivasi kepadaku**
- **Pembimbing skripsi yang kuhormati Ibu, Yunita Febriani, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si**
- **Seseorang yang pernah inspirasi dan kelak mendampingiku**
- **Almamater yang kubanggakan**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Puji dan syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya dengan limpahan rahmat, karunia, taufik, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tiada kekuatan dan kemampuan selain atas izin-Nya sehingga penulis mampu melewati berbagai proses, tantangan, hambatan, serta keterbatasan selama penyusunan skripsi ini yang **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Millennial Di PT Wahana Bara Sentosa”**

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Antoni Hasan dan ibunda Crisna Sari Dewi kupersembahkan karya sederhana ini untuk dua orang paling berharga dalam hidupku. Terima kasih atas setiap doa yang tak pernah terputus, setiap air mata yang mungkin tidak pernah terlihat, dan setiap perjuangan yang dilakukan demi masa depanku.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah dan membutuhkan perjuangan, kesabaran, serta dukungan dari berbagai pihak yang senantiasa membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E, M.Si., dan Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Sudarta, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yunita Febriani, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si., selaku penelaah I dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si., selaku penelaah II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini.
7. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
8. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

9. Kepada Saudara-saudaraku Tiara, Riko, Kenzo, terima kasih telah menjadi alasan penulis untuk terus berjuang, semoga pencapaian ini bisa menjadi motivasi bagi kalian untuk meraih mimpi yang lebih tinggi.

Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini, terima kasih atas setiap usaha, doa, air mata, dan perjuangan yang tidak selalu mudah untuk dilewati, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan dan ilmu pengetahuan. Meskipun demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, April 2026
Penulis,

Indah Suci Lestari
NIM : 212022093

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	84
A. Kajian Pustaka	88
1. Landasan Teori	88
B. Penelitian Sebelumnya	101
C. Kerangka Pemikiran	105
D. Hipotesis	105
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
2. Uji Instrumen Penelitian	48
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	49
4. Gambaran Umum Distribusi Jawaban Karyawan	55
5. Teknik Analisis	70
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V HASIL DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel I 1 Data Turnover Karyawan Millennial PT. WBS	2
Tabel I 2 Target realisasi angkutan batu bara	3
Tabel I 3 Beban Kerja	4
Tabel I 4 Hasil Pra Riset	6
Tabel III 1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel III 2 Definsi Teori Pertukaran Sosial	36
Tabel III 3 Tahun Lahir Karyawan PT WBS	38
Tabel IV 1 Hasil uji validitas	48
Tabel IV 2 Hasil uji reliabilitas	49
Tabel IV 3 Jawaban dari variabel turnover intention.....	55
Tabel IV 4 Distribusi jawaban karyawan variabel POS.....	60
Tabel IV 5 Distribusi jawaban Karyawan Variabel Beban Kerja	64
Tabel IV 6 Hasil regresi linier berganda	70
Tabel IV 7 Hasil uji F.....	72
Tabel IV 8 Hasil Uji t.....	72
Tabel IV 9 Hasil uji koefisien determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II 1 Kerangka Pemikiran	105
Gambar IV 2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar IV 3 Diagram latarbelakang pendidikan	51
Gambar IV 4 Diagram usia responden.....	52
Gambar IV 5 Diagram masa kerja karyawan.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner Untuk Responden.....	88
Lampiran 2 Kuesioner Pra Riset	92
Lampiran 3 r tabel	93
Lampiran 4 F tabel	94
Lampiran 5 Tabel Uji T.....	95

ABSTRAK

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Millennial Di Pt Wahana Bara Sentosa

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi tingkat *turnover* karyawan millennial di PT Wahana Bara Sentosa yang cenderung tinggi akibat tekanan operasional di sektor logistik pertambangan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dikumpulkan melalui kuesioner dari 82 responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, POS dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai kontribusi (R Square) sebesar 63,1%. Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan eksplorasi terhadap variabel lain di luar model ini, seperti stres kerja atau kompensasi, serta memperluas cakupan sampel untuk mendapatkan generalisasi hasil yang lebih luas di industri serupa.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support*, *Beban Kerja*, *Turnover Intention*, *Karyawan Millennial*.

ABSTRACT

The Effect of Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention of Millennial Employees at Pt Wahana Bara Sentosa

This research is motivated by the high turnover rate of millennial employees at PT Wahana Bara Sentosa due to operational pressures in the mining logistics sector. The method used is multiple linear regression analysis. The population was collected through questionnaires from 82 respondents selected using a purposive sampling method. The results showed that simultaneously, POS and workload significantly influenced turnover with a contribution value (R Square) of 63.1%. Partially, workload had a positive and significant effect, while POS had a negative and significant effect on turnover. Suggestions for further research are to explore other variables outside this model, such as work stress or compensation, and expand the sample scope to obtain broader generalization of the results in similar industries.

Keywords : *Perceived Organizational Support, Workload, Turnover Intention, Millennial Employees.*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lanskap bisnis global yang kian dinamis dan penuh persaingan, Sumber Daya Manusia (SDM) bertalenta telah berevolusi menjadi modal strategis utama, bukan sekadar biaya operasional (Hasibuan, 2021). Kapabilitas suatu organisasi untuk mempertahankan SDM terbaiknya merupakan determinan krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Kebutuhan akan SDM yang loyal dan terlibat sangat penting, Saks & Gruman (2022) menegaskan pentingnya *employee engagement* sebagai aset strategis untuk keberlanjutan perusahaan. Dalam konteks ini, *Turnover intention* muncul sebagai indikator peringatan dini yang paling krusial, dan merupakan perwujudan kognitif dari keinginan karyawan millennial untuk meninggalkan organisasi (Permatasari & Laily, 2021). Tingginya *turnover intention* bukan hanya masalah administratif, tetapi sebuah anomali yang menggerus laba melalui peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta hilangnya keahlian perusahaan.

Ancaman *turnover intention* yaitu niat untuk keluar dari pekerjaan semakin diperburuk oleh dominasi karyawan milenial (Gen Y), yang kini menduduki porsi terbesar dari angkatan kerja. Generasi ini, didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 (Yuniasanti, dkk., 2023), membawa serta seperangkat tuntutan yang berbeda ke tempat kerja. Mereka tidak hanya menghargai kesempatan untuk pengembangan karir yang

berkelanjutan dan umpan balik yang konstruktif secara teratur, tetapi yang paling krusial, milenial sangat mementingkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai faktor utama dalam mempertahankan komitmen milenial. *Work life balance* yang buruk, timbul dari beban kerja berlebih, terbukti menjadi pemicu stres dan niat pindah yang signifikan, terutama di kalangan millennial (Kusumawati, 2024). Oleh karena itu, organisasi menghadapi tantangan untuk menyelaraskan tuntutan kerja yang ada dengan penyediaan sumber daya kerja yang mampu menahan laju niat pindah milenial (Suhardoyo, dkk., 2023).

Tabel I 1 Data Turnover Karyawan Millennial PT. WBS

Tahun	TK Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	TK Akhir Tahun	Pers. Turnover
2020	120	15	20	125	12,2%
2021	125	23	28	130	18%
2022	130	25	30	135	18,9%
2023	135	28	33	140	20,4%
2024	140	17	17	140	12,1%

Sumber: Data SDM PT. WBS (2025)

Berdasarkan data *turnover* karyawan millennial di PT Wahana Bara Sentosa dalam beberapa tahun terakhir, terlihat adanya kondisi keluar masuk karyawan millennial yang relatif fluktuatif dan menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berpengalaman. Setiap divisi dituntut untuk menyelesaikan laporan kerja, pencapaian target operasional, dan dokumentasi kegiatan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga banyak karyawan millennial

harus bekerja dalam tekanan waktu yang ketat. Selain itu, sistem kerja berbasis *shift*, tuntutan kesiapan kerja di lapangan, serta tanggung jawab terhadap peralatan dan keselamatan kerja membuat karyawan millennial harus terus berada dalam kondisi fokus dan siap siaga.

Situasi ini secara tidak langsung meningkatkan kelelahan fisik dan mental, khususnya pada karyawan millennial generasi milenial yang cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Fenomena ini sejalan dengan pandangan Maslach & Leiter, 2022 yang menyatakan bahwa tingginya *turnover* atau kecenderungannya dapat mengindikasikan adanya masalah sistemik dalam organisasi, seperti rendahnya kepuasan kerja, dukungan organisasi yang tidak optimal, serta meningkatnya tekanan kerja.

Tingginya angka *turnover* karyawan millennial juga membuat dapat maksimal sehingga target realisasi pekerjaan juga belum tercapai maksimal. Hal tersebut terlihat dari tabel I.2 di bawah ini:

Tabel I 2 Target realisasi angkutan batu bara

Tahun	Target Angkutan (ton)	Realisasi Angkutan (ton)	Persentase Pencapaian
2021	3,200,000	2,750,000	85,9%
2022	3,500,000	3,150,000	90%
2023	3,800,000	4,100,000	107,9%
2024	4,200,000	3,850,000	91,7%

Sumber: data Perusahaan (2025)

Berdasarkan target dan realisasi angkutan batubara di PT Wahana Bara Sentosa, dapat dilihat bahwa perusahaan menetapkan sasaran produksi yang cenderung terus meningkat seiring dengan tuntutan pasar dan kebutuhan bisnis.

Namun, dalam pelaksanaannya, realisasi di lapangan tidak selalu sejalan dengan target yang telah ditetapkan. Terkadang perusahaan mampu melampaui target, tetapi di waktu lain pencapaiannya justru berada di bawah harapan. Ketidaksiesuaian ini menunjukkan adanya dinamika operasional yang kompleks, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi cuaca, kesiapan alat berat, keterbatasan sumber daya manusia, serta tekanan waktu dalam proses pengangkutan.

Situasi tersebut secara tidak langsung meningkatkan intensitas dan tekanan pekerjaan bagi karyawan millennial, karena mereka dituntut untuk bekerja lebih cepat, lebih cermat, dan dalam kondisi yang kurang stabil. Menurut Schaufeli et al. (2020), ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi aktual di lapangan dapat memicu tekanan psikologis yang berkelanjutan. Jika kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang tanpa dukungan organisasi yang optimal.

Tabel I 3 Beban Kerja

No	Dimensi	Deskripsi
1	Waktu	Penerapan sistem <i>roster (shift work dan site)</i> yang menuntut karyawan millennial bekerja 10-12 jam per hari, ditambah waktu perjalanan yang panjang.
2	Volume	Keterbatasan jumlah SDM (khususnya <i>engineer</i> atau <i>operator</i>) menyebabkan satu karyawan millennial harus merangkap beberapa tugas atau mengoperasikan lebih dari satu alat berat.
3	Kompleksitas	tuntutan untuk selalu mematuhi Prosedur K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan) yang ketat dan kompleks, serta harus mengambil

No	Dimensi	Deskripsi
4	Tanggungjawab	keputusan cepat di bawah tekanan lingkungan kerja yang berbahaya. Karyawan millennial memegang tanggung jawab atas peralatan berharga (aset perusahaan) dan keselamatan rekan kerja. Kesalahan kecil dapat berakibat fatal (kecelakaan kerja atau kerugian finansial besar)

Sumber: data perusahaan (2025)

Beban kerja yang dialami karyawan millennial di PT Wahana Bara Sentosa memiliki dua dimensi utama yang saling memperkuat yaitu kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, beban kerja didominasi oleh sistem *roster* dan *shift work* di lokasi tambang yang menyebabkan jam kerja panjang dan intensif, seringkali disertai dengan lembur yang berulang yaitu item beban kerja. Hal ini menyebabkan volume tugas harian terasa berlebihan, di mana karyawan millennial sering kali dituntut untuk merangkap tanggung jawab atau menyelesaikan target di bawah tekanan waktu yang ketat item beba kerja. Sementara itu, beban kerja kualitatif berasal dari tuntutan lingkungan kerja itu sendiri. Karyawan millennial harus selalu menjaga konsentrasi mental yang tinggi untuk mematuhi prosedur keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan (K3L) yang rumit item beban kerja. Tingginya kompleksitas ini diperparah oleh tekanan psikologis akibat tanggung jawab besar terhadap aset perusahaan dan keselamatan rekan kerja. Kesalahan sekecil apa pun dapat berakibat fatal, yang akhirnya menciptakan stres kinerja dan ketegangan mental yang signifikan item beban kerja, dan secara langsung memicu *turnover intention*.

Tabel I 4 Hasil Pra Riset

No	Indikator Turnover Intention	IYA	TIDAK
1	Sering memikirkan opsi untuk mengundurkan diri?	23	7
2	Berencana mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat?	19	11
3	Sudah aktif mencari informasi lowongan kerja di luar?	16	14
4	Yakin akan keluar dari PT WBS dalam 1 tahun ke depan?	9	21

Sumber: diolah oleh penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pra riset Tabel I.4 yang dilakukan kepada karyawan millennial di PT Wahana Bara Sentosa, ditemukan adanya kecenderungan yang cukup kuat terhadap munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Sebagian besar karyawan millennial menunjukkan adanya pikiran untuk mengundurkan diri, disertai dengan keinginan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Bahkan, beberapa karyawan millennial juga telah mulai aktif mencari informasi lowongan kerja di luar perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa turnover intention telah berkembang menjadi kecenderungan psikologis yang nyata di lingkungan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023) yang menunjukkan bahwa tekanan kerja dan rendahnya persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan millennial untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, Yuniasanti et al. (2023) menegaskan bahwa karyawan generasi milenial memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan psikologisnya, sehingga lebih rentan memiliki niat untuk berpindah kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi niat pindah dapat dikategorikan sebagai faktor dukungan dan faktor tekanan. Selain beban kerja yang tinggi, *Perceived organizational support* merupakan faktor penting lain yang perlu ditinjau dalam kaitannya dengan *turnover intention*. *Perceived organizational support* adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang secara teoretis harus mengurangi niat pindah (Eisenberger & Stinglhamber, 2020).

Secara empiris, dukungan teori ini terlihat pada beberapa studi yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa dukungan perusahaan berhasil meningkatkan loyalitas karyawan millennial. Namun, inkonsistensi muncul pada studi di sektor jasa, yang justru menunjukkan *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023; Merlissha & Zairil, 2024).

Demikian pula dengan faktor tekanan, beban kerja (*workload*) juga menunjukkan hasil yang kontradiktif. Studi pada sektor yang bertekanan tinggi seperti ritel dan perbankan mengonfirmasi bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh *perceived organizational support* positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Ameliani & Putri, 2023; Mahsyar, dkk., 2023). Di sisi lain, temuan pada perusahaan *leasing* menunjukkan bahwa beban kerja justru berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover* (Oktafiani & Pantawis, 2024).

Dalam menghadapi tekanan kerja yang ekstrem ini, karyawan yang merupakan generasi millennial, menuntut *perceived organizational support* yang unik dan tinggi. PT Wahana Bara Sentosa, sebagaimana umumnya perusahaan tambang besar, telah berupaya memberikan dukungan yang komprehensif untuk memitigasi risiko kerja. Bentuk dukungan yang diberikan meliputi penyediaan fasilitas *mess/camp* yang memadai di lokasi, program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang ketat sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan, serta manajemen *shift work* untuk mencoba menyeimbangkan jam kerja. Bahkan di tingkat regulator pun, isu *perceived organizational support* adalah variabel sentral dalam model perilaku kerja di sektor ESDM (Simanjuntak, 2023). Namun, meskipun dukungan telah diupayakan, jika beban kerja yang diterima karyawan millennial secara kumulatif melampaui batas toleransi mereka, *turnover intention* tetap berpotensi tinggi terjadi. Oleh karena itu, hubungan antara *perceived organizational support* dan beban kerja perlu diuji secara spesifik dalam ekosistem tekanan tinggi yang unik ini.

Pentingnya penelitian ini juga diperkuat oleh temuan-temuan empiris dari studi terdahulu yang menunjukkan adanya inkonsistensi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih dan Tanuwijaya (2023) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara Wijaya dan Suhardiyah (2021) menemukan hubungan negatif dan signifikan. Di sisi lain, variabel beban kerja sering dikaitkan dengan peningkatan *turnover intention*, sebagaimana

dibuktikan oleh Mahsyar, Andini, dan Arraniri (2023), namun ada pula studi lain yang menemukan bahwa pengaruh beban kerja dapat dimediasi atau diperkuat oleh variabel lain seperti stres kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa konteks organisasi, karakteristik sampel khususnya generasi millennial, dan variabel lain yang diteliti dapat menyebabkan variasi hasil. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali dan memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai bagaimana *perceived organizational support* dan beban kerja berinteraksi memengaruhi *turnover intention* pada konteks karyawan millennial di PT Wahana Bara Sentosa.

Berdasarkan uraian tersebut, jelas terdapat kesenjangan antara teori yang mapan, temuan empiris yang kontradiktif, dan kebutuhan praktis di lapangan. Sementara teori *job demands-resources* memberikan kerangka yang jelas, realitas di berbagai industri menunjukkan bahwa hubungannya tidak sesederhana itu. Temuan ini menantang asumsi umum, sebagaimana ditunjukkan oleh Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023) serta Merlissha & Zairil (2021) yang menemukan *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di sektor jasa. Di sisi lain, variabel beban kerja pun menunjukkan inkonsistensi. Jika Budhiarti & Riyanto (2022) dan Ameliani & Putri (2023) mengonfirmasi pengaruh *perceived organizational support* di industri pertambangan dan ritel, penelitian Oktafiani & Pantawis (2024) justru menemukan hasil yang berlawanan di sektor leasing.

Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel sangat bergantung pada konteks industri dan karakteristik demografis karyawan

millennial. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi mendesak untuk dilakukan, khususnya pada populasi karyawan Millennial di PT Wahana Bara Sentosa, sebuah perusahaan di industri pertambangan dengan segala kompleksitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tantangan tersebut dengan menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh *perceived organizational support* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di PT Wahana Bara Sentosa. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya mengisi kekosongan literatur dengan memberikan klarifikasi kontekstual, tetapi juga memberikan rekomendasi manajerial yang berbasis bukti bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan aset SDM nya yang paling berharga.

B. Rumusan Masalah

Adanya kontradiksi hasil penelitian terdahulu atau *research gap* dan urgensi pengujian model pada konteks unik karyawan millennial di PT Wahana Bara Sentosa.

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial PT Wahana Bara Sentosa?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial PT Wahana Bara Sentosa?
3. Apakah *perceived organizational support* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Millennial PT Wahana Bara Sentosa?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi empiris dan praktis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat pindah pada karyawan millennial di industri bertekanan tinggi. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial PT Wahana Bara Sentosa.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial PT Wahana Bara Sentosa.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *perceived organizational support* dan beban kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial PT Wahana Bara Sentosa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Penulis

Mengaplikasikan dan memverifikasi secara empiris teori manajemen sumber daya manusia mengenai perilaku organisasi, khususnya variabel dukungan organisasi, beban kerja, dan niat berpindah karyawan (*turnover intention*).

2. Bagi Investor

Memberikan bukti empiris atas dampak *perceived organizational support* dan beban kerja terhadap loyalitas milenial untuk mendukung penyusunan kebijakan retensi SDM yang berbasis data.

3. Bagi almamater

Berkontribusi dalam menyediakan data lapangan bagi pengembangan kurikulum dan diskusi akademis di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hussaini, S. H., Khan, M. S., & Al-Abri, N. N. (2021). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 643–658.
- Ameliani, A., & Putri, A. P. (2023). The effect of workload and work environment on turnover intention mediated by work stress on health workers. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1545-1559.
- Arasli, H., Arasli, G., & Aziz, H. (2020). The role of perceived organizational support and psychological capital on turnover intentions in the mining industry. *Journal of Management and Sustainability*, 10(2), 114–129.
- Bhat, A. A., Gadi, S., & Purohit, H. (2023). The impact of employee turnover on organizational performance: A systematic literature review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(8), 1709-1735. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0014>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Budhiarti, A., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan di sektor operasional pertambangan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(5), 480–492.
- Chen, X., Li, Y., & Liu, Y. (2022). When and how job stress affects employee turnover intention: The role of psychological contract breach and generational differences. *Frontiers in Psychology*, 13, 1023245. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023245>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2021). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 47(1), 169-199. <https://doi.org/10.1177/0149206320966904>
- Effendi, R. F., & Suharnomo. (2025). Peran Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention dengan Job Burnout dan Job Insecurity sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di PT Untung Bersama Sejahtera). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 1-15.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2020). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2020). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 105*(6), 541–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000467>.
- Goh, C. C., Ryan, S., & Oehlers, T. (2022). Millennial employees and turnover intention: The role of perceived organizational support, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 49*, (223-232). <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.09.008>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review, 25*(2), 161–178.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2020). One hundred years of employee turnover research: A review and synthesis. *Journal of Applied Psychology, 105*(7), 723-753. <https://doi.org/10.1037/apl0000504>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology, 63*(6), 597–606.
- Kusumawati, A. (2024). *Analisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan generasi milenial*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern, 8*(1), 112–125.
- Le, H., Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T. L. A. (2022). Turnover intentions: The roles of job satisfaction and family support. *Personnel Review, 41*(4), 507–524. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0582>
- Liliani, L. (2023). Strategi penguatan perceived organizational support dalam menekan tingkat turnover intention pada industri kreatif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9*(2), 155–168.
- Mahsyar, A., Andini, R., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 24*(1), 15-29.
- Mahsyar, A., Syariati, A., & Haerani, S. (2023). Analisis beban kerja dan stres kerja dalam memicu turnover intention pada industri ritel di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 24*(2), 189-204.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 21*(1), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20928>

- Merlissha, A., & Zairil, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada PT. Bank Riau Kepri Syariah). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 210-221.
- Mualif, A. (2024). *Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan generasi milenial melalui dukungan organisasi dan sistem penghargaan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 9(2), 142–156.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict terhadap Turnover Intention pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1546-1559.
- Nguyen, P. V., Nguyen, P. N. T., & Le, T. T. (2023). The impact of perceived organizational support on turnover intention: A study of millennial employees in emerging markets. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 10(1), 215–227.
- Oktafiani, D., & Pantawis, S. (2024). Analisis beban kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention pada perusahaan pembiayaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 78–92.
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional sebagai Variable Intervening (Studi pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(11), 1-19.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Roczniewska, M., Bakker, A. B., & Lipińska-Grobelny, A. (2022). The role of job resources in the relation between job demands and turnover intention: A social exchange perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 162–185.
- Safitri, C. M. T., Anisah, L., & Laelatul, K. (2021). Keterkaitan Antara Job Insecurity dan Perceived Organizational Support dengan Job Burnout di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 18-37.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2022). What do we know about employee engagement? A review of the literature and directions for future research. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International handbook of organizational well-being*. Edward Elgar Publishing.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). The Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9555.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2020). Burnout, depression, and anxiety: Conceptual and methodological issues. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of perceived organizational support*. Oxford University Press.
- Simanjuntak, J. H. (2023). *Transformasi perilaku kerja dan kebijakan dukungan organisasi pada sektor Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)*. *Jurnal Kebijakan Publik dan Administrasi*, 12(2), 210–225.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardoyo, S., Arifin, Z., & Handayani, S. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam menekan angka turnover intention karyawan generasi milenial di sektor industri berat. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Pasir Putih.
- Vui-Yee, K., & Siew-Chen, S. (2022). Millennial turnover intentions: The role of work-life balance and workload in high-pressure industries. *Management Science Letters*, 12(4), 312–325.
- Wanbokod, A., Arisanty, P., & Rahmawati, D. (2023). Analisis beban kerja mental dan fisik terhadap kinerja karyawan pada sektor industri berat. *Jurnal Riset Manajemen dan Inovasi*, 4(2), 122–137.
- Wang, J., & Wang, W. (2020). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating role of emotional labor and emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 845–862.
- Wibowo, A., Prasetyo, I., & Sutrisno. (2021). Dampak beban kerja terhadap komitmen organisasi dan niat berpindah pada karyawan generasi muda. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 101–114.
- Wijaya, A., & Suhardiyah, M. (2021). Peranan perceived organizational support dalam menekan tingkat turnover intention karyawan di masa pandemi. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(1), 1-12.
- Yap, W. M., & Badri, S. K. Z. (2020). What makes millennial employees leave? Examining the role of job demands and resources in the mining industry. *Journal of Psychological Research*, 2(3), 115–128.
- Yuniasanti, R., Sandiasih, K. M., Anggraeni, D. S., Prahara, S. A., & Hamzah, H. (2023). Work stress dan *turnover intention* pada karyawan millennial: Peran mediasi *supervisor support*. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 53-68.