

Turnover Intention Karyawan PT Ratna Makmur Jaya Ditinjau dari Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja

Sinta Maulida Aviani¹, Indah Dewi Maharany²

IAIN Kudus¹, IAIN Kudus²

Email: sintaaviani33@gmail.com¹, indahdewi@iainkudus.ac.id²

Abstract

Human resources are important figures in the company. The phenomenon of turnover intention is a problem that often occurs among company employees. Therefore, HR management strategies are needed to adjust workload, compensation, and work environment to minimize turnover intentions. This research aims to analyze the effect of workload, compensation, and work environment on employee turnover intention PT Ratna Makmur Jaya Jepara. This research used quantitative methods. The sample used was 50 employees of PT Ratna Makmur Jaya Jepara, where the sampling technique used saturated sampling. Data were obtained through interviews, observations, and questionnaires on a Likert scale. The data analysis technique used regression and was processed with the help of SPSS version 26. The results showed that 1) workload had a positive and significant effect on turnover intention, with a value of $t_{calculated} > t_{table}$ ($6.250 > 2.013$) and a sig value $0.000 < 0.05$; 2) compensation has a negative and significant effect on turnover intention, with a value of $t_{calculated} > t_{table}$ ($|-3.600| > 2.013$) and a sig value $0.001 < 0.05$; 3) work environment has a negative and significant effect on turnover intention, with a value of $t_{calculated} > t_{table}$ ($|-6.002| > 2.013$) and a sig value $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload; Compensation; Work Environment; Turnover Intention.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan tokoh yang utama dalam perusahaan. Adanya fenomena niat keluar (*turnover intention*) menjadi suatu masalah yang sering terjadi pada karyawan di perusahaan. Sedemikian hingga dibutuhkan upaya strategi manajemen SDM seperti menyesuaikan beban kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja agar meminimalisir *turnover intention* yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel berjumlah 50 karyawan PT Ratna Makmur Jaya, dimana teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuisioner dalam skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi dan diolah dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini berupa: 1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,250 > 2,013$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$; 2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|-3,600| > 2,013$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$; 3) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|-6,002| > 2,013$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

SDM adalah suatu faktor penting dalam perusahaan. Perusahaan tidak akan ada tanpa adanya orang-orang atau karyawan (Simamora, 2016). SDM yang produktif dan memiliki pengalaman adalah kunci menggapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu menemukan, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas (Salehah et al., 2022).

Sebuah perusahaan harus mampu mengatur atau mengelola SDM yang ada dalam perusahaan dengan baik. Namun tidak dapat dielak bahwa masih ada kesenjangan antara keinginan perusahaan dengan karyawannya (Oktavia & Ali, 2022). Keadaan yang seperti itu akan menimbulkan masalah dalam perusahaan, salah satunya yaitu *turnover intention* dari karyawan. *Turnover intention* memiliki arti keinginan karyawan untuk pindah kerja ke perusahaan lain (Khomaryah et al., 2020). Pada realitanya, banyak perusahaan yang masih mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawannya. Adanya *turnover intention* yang cukup tinggi di sebuah perusahaan, menandakan karyawan merasa kurang nyaman bekerja disana. Namun, perusahaan dapat menekan angka *turnover intention* dengan melakukan berbagai program manajemen di perusahaan (Surbakti et al., 2021). Tingkat persentase *turnover intention* per tahun normalnya 5-10% (Hasibuan, 2017).

Turnover intention dapat diakibatkan oleh beberapa faktor yang membuat karyawan tidak nyaman. Adapun beberapa indikasi faktor-faktor penyebab *turnover intention* yaitu beban kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja di perusahaan (Taufik et al., 2021). Karyawan pasti ingin beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya. Beban kerja memiliki arti sebagai tuntutan pekerjaan yang harus dilakukannya dalam waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja yang terlampau berat akan membuat tekanan dalam bekerja, sebaliknya jika beban kerja terlalu ringan atau sedikit akan menyebabkan rasa bosan (Purwati & Maricy, 2021).

Dengan beban kerja yang harus dipenuhi, karyawan tentunya menginginkan balasan atau kompensasi dari apa yang telah dikerjakannya. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diperoleh atas hasil kerjanya, berupa uang dan lainnya (Hasibuan, 2017). Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Selain dua faktor di atas, lingkungan kerja juga ikut andil serta perlu diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekeliling karyawan di tempat kerja yang berbentuk fisik atau nonfisik. Diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman (Sedarmayanti, 2013).

Turnover intention menjadi fenomena yang terjadi di perusahaan salah satunya yaitu PT Ratna Makmur Jaya Jepara yang menjadi tempat peneliti melakukan penelitian. PT Ratna Makmur Jaya bergerak pada bidang manufaktur beton percontakan dan *ready mix*. Berikut data *turnover*

intention karyawan yang terjadi pada PT Ratna Makmur Jaya Jepara tahun 2020-2022:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan PT Ratna Makmur Jaya Tahun 2020-2022

Tahun	Posisi Awal	Masuk	Keluar	Posisi Akhir	Persentase Turnover
2020	50	3	8	45	16%
2021	45	7	5	47	10%
2022	47	9	6	50	12%

Sumber: Wawancara HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara (Prihati, 2023)

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan pada tahun 2020 persentase *turnover* mencapai 16%, kemudian tahun 2021 menurun menjadi 10%. Namun pada tahun 2022 naik menjadi 12%.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya in-konsisten tentang pengaruh beban kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Maulidah et al., 2022) dan (Abbas et al., 2021) menyebutkan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan menurut (Sudirman et al., 2023) tidak berpengaruh. Kemudian, untuk kompensasi menurut (Taufik et al., 2021) dan (Surbakti et al., 2021) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan menurut (Kuswahyudi et al., 2022) tidak berpengaruh. Untuk lingkungan kerja, (Agustina et al., 2022) dan (Salehah et al., 2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan menurut (Nursanti, 2022) tidak berpengaruh.

Untuk keterbaruan pada penelitian ini yaitu dari waktu pelaksanaan, periode data yang diteliti, objek dan subjek penelitian. Adanya fenomena dan *research gap* yang terjadi membuat peneliti melakukan penelitian dengan tujuan melihat ada atau tidaknya pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara.

KAJIAN LITERATUR

Agency Theory

Agency theory merupakan teori yang berkaitan dengan hubungan kontraktual antara anggota dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di perusahaan, hubungan ini muncul antara pemilik dengan karyawan. Masalah keagenan akan muncul saat kepentingan prinsipal dan agen tidak searah serta kurangnya informasi yang diperoleh prinsipal guna menilai secara akurat perilaku agen. Teori keagenan ini mengasumsikan bahwa seorang agen

(karyawan) akan berperilaku oportunistik atau memaksimalkan kepentingan diri sendiri. Ketika prinsipal dan agen berbagi harapan terkait kedepannya dan seorang prinsipal mampu mengukur hasil dari agen secara langsung, maka kontrak yang efisien akan terjadi karena antara keduanya dapat saling mengontrol (*simetry information*) (Ghozali, 2020).

Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki kapasitas pekerjaan yang berbeda-beda satu sama lain. Menurut Munandar, beban kerja adalah himpunan tugas yang wajib dilakukan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan potensi yang dimiliki (M. A. Sunyoto, 2014). Pemberian beban kerja yang tidak relevan dengan kapasitas karyawan, dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dan pekerjaan, sehingga dapat muncul keinginan karyawan untuk keluar. Beban kerja dibagi tiga kategori yaitu, beban kerja di bawah normal, normal, dan di atas normal (M. A. Sunyoto, 2014). Indikator beban kerja menurut (M. A. Sunyoto, 2014) yaitu: 1) beban fisik, 2) beban mental, dan 3) beban waktu.

Kompensasi

Kompensasi yaitu semua pendapatan yang didapat karyawan atas balasan pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung (Hasibuan, 2017). Semakin baik dan layak balas jasa yang diterima menjadikan semakin baik juga pemenuhan kebutuhannya (Akbar et al., 2023). Jenis kompensasi ada 2 yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu, penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan perusahaan, serikat buruh, produktivitas, pemerintah, biaya hidup, jabatan, pendidikan, kondisi ekonomi negara, dan jenis pekerjaan. Indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) yaitu: 1) gaji atau upah, 2) insentif atau *reward*, 3) tunjangan, 4) fasilitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto, lingkungan kerja adalah semua yang berada di sekeliling karyawan bekerja dan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan nyaman dan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan akan betah ketika bekerja di tempat kerjanya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, begitu juga sebaliknya (D. Sunyoto, 2015). Jenis lingkungan kerja dibagi 2 yaitu, lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (Sedarmayanti, 2013). Faktor yang bisa mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu, cahaya, udara, kebisingan, getaran, tata letak, hubungan karyawan, dan keamanan. Indikator lingkungan kerja menurut (D. Sunyoto, 2015) yaitu: 1) tersedianya fasilitas kerja, 2) keamanan kerja, 3) hubungan dengan rekan kerja, 4) suasana kerja.

Turnover Intention

Menurut Mobley, *turnover intention* adalah keinginan untuk pindah kerja dan keinginan untuk berhenti dari statusnya sebagai anggota dari suatu perusahaan. Tingginya tingkat perputaran karyawan adalah ukuran yang dijadikan sebagai patokan atau tanda adanya sebuah masalah yang mendasar dari perusahaan (Mobley, 2011). Keinginan untuk pindah atau keluar yang belum terealisasi ini dapat muncul ketika terjadi masalah dalam pekerjaannya di perusahaan. maka dari itu harus perlu adanya pengendalian *turnover intention* dari pihak perusahaan (Robbin & Judge, 2008). Indikator *turnover intention* menurut (Mobley, 2011) yaitu: 1) pikiran untuk berhenti (*thinking to quit*), 2) keinginan untuk meninggalkan atau keluar (*intention to quit*), 3) mencari pekerjaan baru (*job search*).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini berupa kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas (hubungan sebab dan akibat) berupa *explanatory survey* yang dilakukan dengan mencari hubungan antar variabel dengan cara mengumpulkan dan menggunakan data yang bisa diukur dengan teknik statistik (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Sedemikian hingga jumlah sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara sebanyak 50 karyawan.

Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuisioner dalam skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi dengan bantuan SPSS versi 26. Penggunaan SPSS pada penelitian ini, dikarenakan pengolahan data tepat dan akurat untuk penelitian kuantitatif. SPSS dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang kecil. Program ini memberikan informasi apabila terdapat data yang *missing* lewat kode dan menjelaskannya (Ghozali, 2021).

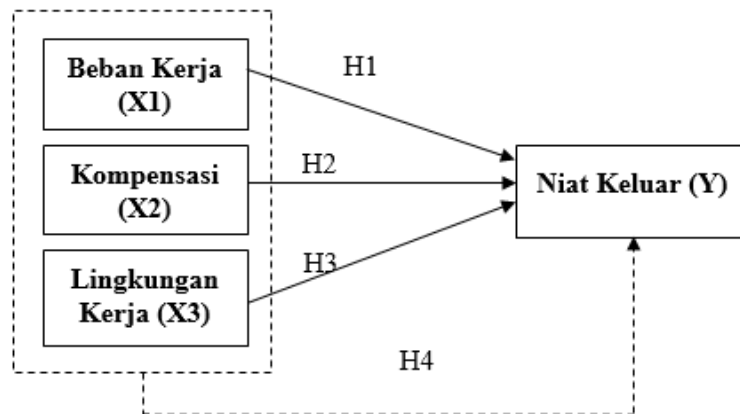
Berdasarkan kajian literatur, diperoleh definisi operasional variabel sebagai berikut beserta pengukurannya.

1. Beban kerja berkaitan pada kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dengan waktu yang telah diberikan. Karyawan mengerahkan kemampuannya sesuai kapasitas secara maksimal. Pengukuran dengan melalui kuisioner yang dibuat (M. A. Sunyoto, 2014) memiliki 3 indikator yang terdapat 10 item pernyataan dengan skala likert 1-5.
2. Kompensasi mengacu pada segala imbalan yang diterima pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, baik itu langsung atau tidak. Pengukuran dengan melalui kuisioner yang dibuat (Hasibuan, 2017) memiliki 4 indikator yang terdapat 10 item pernyataan dengan skala likert 1-5.

3. Lingkungan kerja melibatkan segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan saat bekerja yang dapat memberikan pengaruh pada kegiatannya bekerja. Pengukurannya melalui kuisioner yang dibuat (D. Sunyoto, 2015) dengan 4 indikator yang dijabarkan dalam 8 item pernyataan dengan skala likert 1-5.
4. *Turnover intention* atau keinginan atau hasrat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau berhenti bekerja. Pengukuran dengan melalui kuisioner yang dibuat (Mobley, 2011) memiliki 3 indikator yang terdapat 6 item pernyataan dengan skala likert 1-5.

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Perumusan Hipotesis Penelitian



- H1: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan
 H2: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan
 H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan
 H4: Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

PEMBAHASAN

Demografi Responden

Tabel 2
Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	40	75%
Wanita	10	25%
Jumlah	50	100%

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Umur		
< 20 tahun	1	2%
20 - 30 tahun	36	72%
> 30 tahun	13	26%
Jumlah	50	100%
Masa Kerja		
< 2 tahun	14	28%
2 - 5 tahun	23	46%
> 5 tahun	13	26%
Jumlah	50	100%
Tingkat Pendidikan		
SD/Sederajat	0	0%
SMP/Sederajat	5	10%
SMA/Sederajat	30	60%
D3	3	6%
S1	12	24%
Jumlah	50	100%

Sumber: Wawancara HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara (Prihati, 2023)

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r _{hitung}
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,539
	X1.2	0,722
	X1.3	0,597
	X1.4	0,725
	X1.5	0,762
	X1.6	0,534
	X1.7	0,725
	X1.8	0,762
	X1.9	0,539
	X1.10	0,606

Variabel	Item	r _{hitung}
Kompensasi (X2)	X2.1	0,775
	X2.2	0,631
	X2.3	0,618
	X2.4	0,699
	X2.5	0,654
	X2.6	0,580
	X2.7	0,631
	X2.8	0,675
	X2.9	0,667
	X2.10	0,796
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,689
	X3.2	0,743
	X3.3	0,665
	X3.4	0,773
	X3.5	0,765
	X3.6	0,714
	X3.7	0,739
	X3.8	0,820
Turnover intention (Y)	Y1.1	0,546
	Y1.2	0,645
	Y1.3	0,694
	Y1.4	0,692
	Y1.5	0,811
	Y1.6	0,861

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dari hasil di atas, menunjukkan semua butir pernyataan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel} (> 0,284)$.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Cronbach Alpha
Beban Kerja	10	0,85
Kompensasi	10	0,867
Lingkungan Kerja	8	0,882
Turnover Intention	6	0,803

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dilihat dari Tabel 4, nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel lebih dari 0,70, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,807	1,239
Kompensasi	0,888	1,126
Lingkungan Kerja	0,725	1,379

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dari seluruh hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model persamaan regresi ini, karena seluruh variabel nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas (Kolmogrov-Smirnov)

	Unstandardized Residual
N	50
Test Statistic	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov Smirnov pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai *asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

N	Variabel	Signifikansi
50	Beban Kerja	0,346
50	Kompensasi	0,846
50	Lingkungan Kerja	0,840

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa setiap variabel yang diuji dengan Glejser memiliki nilai signifikansi > 0,05. Berarti seluruh variabel independen tidak mengalami heteroskedastisitas dan dikatakan memiliki model persamaan regresi yang baik.

Uji Hipotesis

Tabel 8
Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.580	3.047		10.364	.000
TOTAL_X1	.313	.050	.609	6.250	.000
TOTAL_X2	-.265	.074	-.334	-3.600	.001
TOTAL_X3	-.421	.070	-.617	-6.002	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dilihat dari Tabel 8, didapatkan hasil suatu persamaan regresi dengan penjelasan berikut:

$$Y = 31,580 + 0,313X_1 - 0,265X_2 - 0,421X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, berikut uraian penejelassannya:

1. Konstanta sebesar 31,580, dengan artian saat nilai dari variabel beban kerja (X1), kompesasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) nol, maka *turnover intention* (Y) mempunyai nilai sama dengan 31,580.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja (X1) dengan nilai 0,313 memiliki arti beban kerja berpengaruh positif, dimana ketika beban kerja naik, maka *turnover intention* naik juga. Jika terjadi kenaikan 1 satuan atau 1% pada beban kerja, maka variabel *turnover intention* akan naik 0,313 atau 31,3%.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) dengan nilai -0,265 memiliki arti kompensasi berpengaruh negatif, dimana ketika kompensasi naik, maka *turnover intention* turun. Jika terjadi kenaikan 1 satuan atau 1% pada kompensasi, maka variabel *turnover intention* akan turun 0,265 atau 26,5%.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X3) dengan nilai -0,421 memiliki arti lingkungan kerja berpengaruh negatif, dimana ketika lingkungan kerja naik, maka *turnover intention* turun. Jika terjadi kenaikan 1 satuan atau 1% pada lingkungan kerja, maka variabel *turnover intention* akan turun 0,421 atau 42,1%.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.625	1.703

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dilihat dari Tabel 9, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,625 atau 62,5%, yang artinya seluruh variabel independen memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,5% terhadap variabel dependen dan sisanya dipengaruhi variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.361	3	81.787	28.190	.000 ^b
	Residual	133.459	46	2.901		
	Total	378.820	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dilihat dari Tabel 10, menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,190 > 2,81$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

Tabel 11
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.580	3.047		10.364	.000
	TOTAL_X1	.313	.050	.609	6.250	.000
	TOTAL_X2	-.265	.074	-.334	-3.600	.001
	TOTAL_X3	-.421	.070	-.617	-6.002	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Penjelasan hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap *turnover intention*
Beban kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 6,250 > t_{tabel} 2,013$ dan nilai signifikansi terhadap *turnover intention* (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara.
2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap *turnover intention*
Kompensasi (X2) memiliki nilai $t_{hitung} |-3,600| > t_{tabel} 2,013$ dan nilai signifikansi terhadap *turnover intention* (Y) sebesar $0,001 < 0,05$, maka H2

diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention*

Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} |-6,002| > t_{tabel} 2,013$ dan nilai signifikansi terhadap *turnover intention* (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara.

Hasil Analisis

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Beban kerja fisik dan mental harus diperhatikan dan diselaraskan dengan kapasitas atau kemampuan kerja karyawan agar mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Selaras dengan penelitian Kherina Maulidah, *et al* pada tahun 2022 yang mengatakan bahwa beban kerja bisa mempengaruhi *turnover intention* (Maulidah *et al.*, 2022).

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Kompensasi terbukti memberikan andil pada *turnover intention* karyawan, seperti pada pemberian gaji, tunjangan dan lainnya. Ketika kompensasi diberikan dengan layak maka berpengaruh pada *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian (Hasibuan, 2017) dan (Taufik *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memberi pengaruh pada *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Lingkungan kerja ini juga memberi pengaruh pada *turnover intention* karyawan, seperti dalam pencahayaan, udara, suara, tata letak, kondisi mesin, dan hubungan karyawan. Ketika tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, maka berpengaruh pada penurunan *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agustina Salehah, *et al* pada tahun 2022 yang menyatakan kompensasi bisa mempengaruhi *turnover intention* (Salehah *et al.*, 2022).

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil H4 menyatakan ketiga variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} 28,190 > F_{tabel} 2,81$ diperoleh bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Iman Taufik, *et al* pada tahun

2021 yang mengatakan bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh pada *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis atas uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, didapat simpulan bahwa hasil dari pengujian seluruh hipotesis diterima, karena tiap variabel independen menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya peningkatan beban kerja akan meningkatkan *turnover intention*. Diperlukan penyesuaian beban kerja dengan kapasitas kemampuan karyawan agar menurunkan tingkat *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan, artinya peningkatan kompensasi akan menurunkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Dengan kompensasi yang sesuai tentunya membuat *turnover intention* pada karyawan menurun. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan menurunkan *turnover intention* begitupun sebaliknya. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sangat dibutuhkan agar karyawan betah bekerja di perusahaan.

Dari penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan PT Ratna Makmur Jaya Jepara, peneliti sadar akan masih adanya beberapa keterbatasan pada penelitian ini seperti variabel yang digunakan. Mungkin ada variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum dibahas, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah sampel dan objek yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Z., Ansari, J., Gulzar, S., & Zameer, U. (2021). The Role of Workload, Nepotism, Job Satisfaction, and Organizational Politics on Turnover Intention : A Conservation of Resources Perspective. *Organizacija*, 54(3), 238–251. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0016>
- Agustina, H., Zakaria, W., M, D. Y., Hendra, H., & Muhammad, A. (2022). Work Environment and Life Balance on Work Passion and its Implications on Turnover Intention. *RJOAS*, 6(June), 97–110. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2022-06.12>
- Akbar, M. F., Yusnita, R. T., & Lestari, S. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan PT . Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT . Primajasa). *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 20–41.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.,.. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention PT Efrata

- Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45.
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 11261–11280.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Nursanti, T. D. (2022). The Influence of Work Stress, Work Load, and Work Environment on Turnover Intention Employees of PT Jayamandiri Cirebon. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomika*, 15, 25–32.
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(April), 2085–2100.
- Prihati, I. N. H. (HRD P. R. M. J. J. (2023). *Transkrip Wawancara*. Pukul 09.30 WIB.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol*, 2(1), 77–91.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 113–130.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil)*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudirman, M. B., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2023). The Influence of Workload and Career Development on Employee Turnover Intention. *International Journal of Sharia Business Management (IJSBM)*, 2(2), 39–48.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Centre of Academic Publishing Service.
- Sunyoto, M. A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Surbakti, M. N., Nasution, H., & Wibowo, R. P. (2021). Analysis of the Effect of Compensation, Job Satisfaction, Commitment, and Work Environment on Turnover Intention. *International Journal of Research and Review*, 8(2), 253–263.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.