
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. RATNA MAKMUR JAYA JEPARA

Sinta Maulida Aviani¹⁾, Indah Dewi Maharany²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Kudus^{1,2)}
Sintaaviani33@gmail.com¹⁾, indahdewi@iainkudus.ac.id²⁾

Abstract

The research conducted aims to investigate and understand impact of workload, compensation, and work environment on the intention to leave or move employees of PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Application the method of research applied is quantitative. Involving population of 50 employees from PT. Ratna Makmur Jaya as a sample. Researchers use a sampling technique called saturated sampling technique or census. Information was obtained through interviews, observations, and filling out questionnaires using the Likert scale. In data processing used SPSS platform version 26. Information was obtained through interviews, observations, and filling out questionnaires using Likert scale. Data analysis was performed using SPSS software version 26. From the study, it can be seen: 1) workload (X1) has a positive and significant impact on turnover intention, this can be seen from tcalculation that exceeds ttable (in absolute value), which is $6,250 > 2,013$, sig 0,000. 2) Compensation (X2) has a negative and significant impact on turnover intention, as seen from tcalculation (absolute) which exceeds ttable, which is $-3,600 > 2,013$, sig 0,001. 3) The work environment (X3) has a negative and significant impact on turnover intention, as seen from tcalculation (absolute) which exceeds ttable of $-6,002 > 2,013$, sig 0,000.

Keywords: *workload, compensation, work environment, turnover intention*

Abstrak

Penelitian yang dilaksanakan mempunyai tujuan untuk menyelidiki dan memahami bagaimana imbas beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap niat pergi atau pindah karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Penerapan cara atau gaya penelitian yang diterapkan yaitu kuantitatif. Melibatkan populasi 50 karyawan dari PT. Ratna Makmur Jaya sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik sampling yang disebut teknik sampling jenuh atau sensus. Informasi didapat melalui wawancara, observasi, dan pengisian kuesioner menggunakan skala Likert. Dalam pemrosesan data digunakan platform SPSS versi 26. Dari penelitian terlihat: 1) beban kerja (X1) berimbas positif dan signifikan terhadap turnover intention, ini terlihat dari t_{hitung} yang melebihi t_{tabel} (dalam nilai absolut), yakni $6,250 > 2,013$, sig 0,000. 2) Kompensasi (X2) berimbas negatif dan signifikan terhadap turnover intention, terlihat dari t_{hitung} (absolut) yang melebihi t_{tabel} , yakni $-3,600 > 2,013$, sig 0,001. 3) Lingkungan kerja (X3) berimbas negatif dan signifikan terhadap turnover intention, terlihat dari t_{hitung} (absolut) yang melebihi t_{tabel} yakni $-6,002 > 2,013$, sig 0,000.

Kata Kunci: *beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, turnover intention*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja manusia mengemban peran yang vital dalam keberlangsungan suatu organisasi. Perusahaan tidak akan ada tanpa adanya orang-orang atau karyawan (Simamora, 2016). Tenaga kerja yang efisien dan berpengalaman adalah kunci mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas (Salehah et al., 2022).

Suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengadministrasikan tenaga kerja manusia secara sesuai serta cocok. Akan tetapi, tidak bisa dipungkiri masih ada kesenjangan antara keinginan perusahaan dengan karyawannya (Oktavia & Ali, 2022). Situasi semacam itu dapat menimbulkan masalah di perusahaan, salah satunya adalah kecenderungan niat pergi tenaga kerja atau dikenal *turnover intention*. Masalah itu mengacu pada hasrat karyawan yang terencana atau tidak beralih ke pekerjaan lain (Khomaryah et al., 2020). Pada realitanya, banyak perusahaan yang masih mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawannya. Seandainya muncul tingkat keinginan keluar yang tinggi, itu menandakan pekerja tidak puas di sana. Namun, perusahaan dapat menekan angka *turnover intention* dengan melakukan berbagai program manajemen di perusahaan (Surbakti et al., 2021). Tingkat persentase *turnover intention* pertahun normalnya 5-10% (Hasibuan, 2017).

Turnover intention sendiri dapat diakibatkan oleh beberapa faktor yang membuat karyawan tidak nyaman. Beberapa tanda faktor-faktor yang memicu niat untuk berhenti bekerja meliputi tuntutan kerja, bayaran, dan atmosfer/ tempat bekerja yang terdapat di perusahaan (Taufik et al., 2021). Karyawan pasti ingin beban pekerjaan layak serta pantas dengan kemampuannya. Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang pada batasan waktu tertentu. tanggung jawab yang terlampaui berat akan menimbulkan 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 kedua faktor tersebut, lingkungan kerja juga ikut andil dan perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yakni perihal sekeliling lokasi kerja yang bisa berupa faktor fisik atau non-fisik yang mempengaruhi karyawan. 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*. Di bawah ini merupakan data tentang *turnover intention* karyawan pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara tahun 2020-2022:

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

Tahun	Posisi Awal	Masuk	Keluar	Posisi Akhir	Persentase <i>Turnover</i>
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 di atas, menunjukkan pada tahun 2020 persentase *turnover* mencapai 16%, kemudian tahun 2021 menurun menjadi 10%. Namun pada tahun 2022 naik menjadi 12%. Kenaikan ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang telah diuraikan sebelumnya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya in-konsisten tentang pengaruh beban kerja, kompensasi, dan 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) menyebutkan 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) menyebutkan 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 ada mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Agency Theory

Teori agensi adalah suatu konsep yang mengenai relasi kontraktual di antara individu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam pengaturan manajemen tenaga kerja manusia di perusahaan, hubungan ini muncul antara pemilik dengan karyawan. Isu agensi muncul ketika kepentingan antara pihak prinsipal dan agen tidak selaras, disertai dengan kekurangan informasi yang diperlukan oleh prinsipal untuk mengevaluasi tindakan agen secara akurat. 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).

Turnover Intention

Menurut Mobley (2011), keinginan untuk mengubah pekerjaan atau meninggalkan status sebagai anggota suatu perusahaan dikenal sebagai *turnover intention*. 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*).

Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki kapasitas pekerjaan yang berbeda-beda satu sama lain. Menurut Munandar (2014), beban kerja mengaitkan pada rangkaian tugas yang harus dijalankan oleh karyawan dalam periode yang telah ditetapkan, dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan potensi yang dimiliki (M. A. Sunyoto, 2014). Memberikan tugas yang melebihi 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, beban kerja normal, beban kerja di atas normal (M. A. Sunyoto, 2014). Indikator beban kerja menurut (M. A. Sunyoto, 2014) yaitu: 1) beban fisik; 2) beban mental; 3) beban waktu.

Penelitian yang dilaksanakan Maulidah, dkk (2022), mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, saat beban pekerjaan yang diberikan melampaui batas akan meningkatkan *turnover intention* yang ada. Hasil yang serupa didapatkan pada penelitian Abbas, dkk (2021), mengatakan berpengaruh juga. Dari teori dan penelitian terahulu yang ada dibentuklah hipotesis berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merujuk pada segala penghasilan yang didapat pekerja atas ganti pekerjaan yang telah mereka lakukan, entah berbentuk uang, barang langsung, atau 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 kompensasi tidak langsung. Beberapa elemen yang berpotensi mempengaruhi besarnya kompensasi termasuk tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja, kapabilitas perusahaan, organisasi buruh, produktivitas, regulasi pemerintah, biaya hidup, pendidikan, kondisi ekonomi negara, serta jenis pekerjaan. Indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) yaitu: 1) gaji atau upah; 2) insentif atau *reward*; 3) tunjangan; 4) fasilitas. Penelitian yang dilaksanakan Taufik, dkk (2023), mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, saat kompensasi yang diberikan sesuai serta tepat, sesuai, *turnover intention* akan menurun. Hasil yang serupa didapatkan pada penelitian Surbakti, dkk (2021), mengatakan berpengaruh juga. Dari teori dan penelitian terahulu yang ada dibentuklah hipotesis berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan di sekeliling karyawan bekerja dan bisa memengaruhi kepada karyawan sewaktu melakukan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan nyaman dan menyukai lingkungan kerjanya, mereka akan merasa senang, betah di tempat kerja tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, begitu juga sebaliknya (D. Sunyoto, 2015). Ada 2 klasifikasi lingkungan kerja, yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik (Sedarmayanti, 2013). Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi penciptaan lingkungan kerja termasuk 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. Penelitian yang dilaksanakan Agustina, dkk (2022), mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, saat lingkungan kerja terbentuk dengan baik serta kondusif, niat pergi akan menurun. Hasil yang serupa didapatkan pada penelitian Salehah, dkk (2022), mengatakan berpengaruh juga. Dari teori dan penelitian terahulu yang ada dibentuklah hipotesis berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan 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 penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Peneliti menggunakan teknik sampling yang disebut teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga keseluruhan karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, yang berjumlah 50 orang, diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Data Informasi didapat lewat wawancara, observasi, dan pengisian kuesioner menggunakan skala Likert. Penganalisisan penelitian ini menggunakan platform SPSS versi 26. Beberapa uji yang dilakukan mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan hipotesis. Program ini memberikan informasi apabila terdapat data yang *missing* lewat kode dan menjelaskannya (Ghozali, 2021).

Definisi Operasional Variabel

Beban kerja berkaitan pada tanggung jawab tugas pekerja yang harus terselesaikan dalam periode yang telah diberikan. Kuisisioner M. A. Sunyoto, (2014) yang digunakan memiliki 3 indikator yang terdapat 10. Kompensasi mengacu pada segala imbalan yang diterima pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, baik itu langsung atau tidak, pengukuran berdasarkan kuisisioner Hasibuan, (2017) yang memiliki 4 indikator yang terdapat 10. Lingkungan kerja melibatkan seluruh yang berada di sekeliling karyawan selagi bekerja yang memberikan pengaruh pada kegiatannya bekerja. Pengukuran dengan melalui kuisisioner yang dibuat (D. Sunyoto, 2015)

memiliki 4 indikator 8 pernyataan. *Turnover intention* disebut dengan 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 pernyataan.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,539	0,284	Valid
	X1.2	0,722	0,284	Valid
	X1.3	0,597	0,284	Valid
	X1.4	0,725	0,284	Valid
	X1.5	0,762	0,284	Valid
	X1.6	0,534	0,284	Valid
	X1.7	0,725	0,284	Valid
	X1.8	0,762	0,284	Valid
	X1.9	0,539	0,284	Valid
	X1.10	0,606	0,284	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,775	0,284	Valid
	X2.2	0,631	0,284	Valid
	X2.3	0,618	0,284	Valid
	X2.4	0,699	0,284	Valid
	X2.5	0,654	0,284	Valid
	X2.6	0,580	0,284	Valid
	X2.7	0,631	0,284	Valid
	X2.8	0,675	0,284	Valid
	X2.9	0,667	0,284	Valid
	X2.10	0,796	0,284	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,689	0,284	Valid
	X3.2	0,743	0,284	Valid
	X3.3	0,665	0,284	Valid
	X3.4	0,773	0,284	Valid
	X3.5	0,765	0,284	Valid
	X3.6	0,714	0,284	Valid
	X3.7	0,739	0,284	Valid
	X3.8	0,820	0,284	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,546	0,284	Valid
	Y1.2	0,645	0,284	Valid
	Y1.3	0,694	0,284	Valid
	Y1.4	0,692	0,284	Valid
	Y1.5	0,811	0,284	Valid
	Y1.6	0,861	0,284	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dari seluruh hasil yang disajikan, menunjukkan seluruh butir pernyataan dalam penelitian dianggap valid, karena, karena $r_{hitung} > r_{tabel} (> 0,284)$.

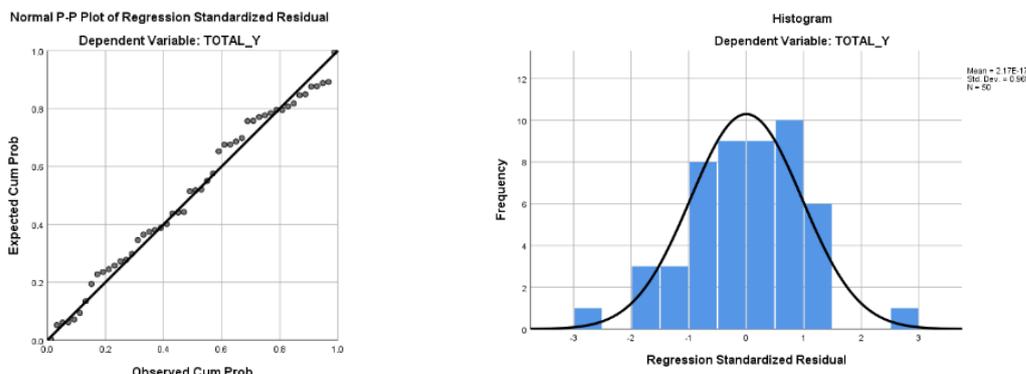
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Reliability Coefficiance	Cronbach Alpha (> 0,70)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	10 item	0,85	Reliabel
Kompensasi (X2)	10 item	0,867	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	8 item	0,882	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	6 item	0,803	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dari seluruh hasil yang disajikan, *Cronbach Alpha* dari semua variabel melebihi 0,70, sehingga didapat kesimpulan seluruh variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (*P-Plot* dan Histogram)

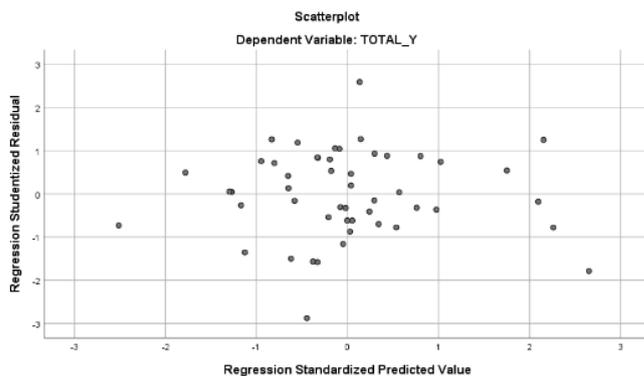
Seperti yang ditunjukkan pada gambar, menunjukkan titik-titik pada *P-Plot* mengikuti garis diagonal dan gambar histogram membentuk lonceng sempurna, sehingga dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,807	1,239
Kompensasi (X2)	0,888	1,126
Lingkungan Kerja (X3)	0,725	1,379

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dari seluruh hasil yang disajikan, kesimpulannya tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi ini karena semua variabel memiliki VIF di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,10.



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang ditunjukkan pada gambar, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa pola yang konsisten, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 5. 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)

Tabel di atas menunjukkan hasil persamaan regresi, yang dijelaskan sebagai berikut:

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

Berdasarkan persamaan di atas, berikut uraian penjabarannya:

Konstanta sebesar 31,580, dengan artian saat nilai dari variabel beban kerja (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) nol, maka *turnover intention* (Y) mempunyai nilai sama dengan 31,580. Angka koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,313 mengindikasikan arti terjadi hubungan 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%. Angka koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar (-0,265) mengindikasikan bahwa terjadi hubungan negatif antara kompetensi dan *turnover intention*, yang menyiratkan bahwa ketika tingkat kompetensi meningkat, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan menurun. Jika terjadi kenaikan 1 satuan atau 1% pada kompetensi, maka variabel *turnover intention* akan turun 0,265 atau 26,5%. Angka koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar -0,421 mengindikasikan bahwa terjadi hubungan negatif pada lingkungan kerja dan niat pergi, yang berarti ketika kualitas lingkungan kerja meningkat, keinginan untuk berhenti kerja turun. Jika terjadi kenaikan 1 satuan atau 1% pada lingkungan kerja, maka variabel *turnover intention* akan turun 0,421 atau 42,1%.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

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

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Adjusted R Square sebesar 0,625, yang setara dengan 62,5%, menunjukkan bahwa variabel bebas yang ada bisa menjelaskan atau berperan pada variabel terikat. Ini berarti sekitar 62,5% variabel bebas terlibat atau mengambil bagian pada variabel terikat, sedangkan penyebab lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini mungkin mempengaruhi sisa variasi.

Tabel 7. 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

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

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dengan Fhitung (28,190) melebihi nilai Ftabel (2,81) dan besaran signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, jadi didapati variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara berbarengan memengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

Tabel 8. 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)

Penguraian hasil uji t yakni seperti berikut:

Dengan t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 6,250, melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H1 diterima sementara H0 ditolak. Artinya, beban kerja secara positif dan signifikan memengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara (H1 diterima).

Dengan t_{hitung} kompensasi (X2) sebesar -3,600 yang melebihi t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari 0,05, maka H2 diterima sementara H0 ditolak. Ini menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara (H2 diterima).

Dengan t_{hitung} lingkungan kerja (X3) sebesar -6,002, yang melampaui nilai t_{tabel} sebesar 2,013, dan signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, maka H3 diterima dan H0 ditolak. Ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara (H3 diterima).

PEMBAHASAN

Dari H1 menegaskan bahwa variabel beban kerja (X1) memengaruhi *turnover intention*. Ini terlihat dari perbandingan nilai t_{hitung} yang melebihi nilai t_{tabel} (dalam nilai absolut), yaitu $6,250 > 2,013$, dengan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berdampak 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. Penemuan ini konsisten dengan teori yang diamati dalam penelitian Kherina Maulidah, *et al* pada tahun 2022 yang mengatakan bahwa beban kerja bisa mempengaruhi *turnover intention* (Maulidah *et al.*, 2022).

Hasil H2 menegaskan pada kompensasi (X2) mempunyai pengaruh pada tingkat *turnover intention*. Terbukti dari nilai t_{hitung} kompensasi (X2) yang melebihi t_{tabel} (dalam nilai absolut), yakni $-3,600 > 2,013$, dengan signifikansi 0,001 kurang dari 0,05. Alhasil, didapatkan pengaruh kompensasi negatif yang signifikan pada tingkat niat pekerja pergi (Y). Kompensasi terbukti memberikan andil pada *turnover intention* karyawan, seperti pada pemberian gaji, tunjangan dan lainnya. Ketika kompensasi diberikan dengan layak maka berpengaruh pada kurangnya keinginan keluar. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan apa yang sudah dijelaskan dalam teori (Hasibuan, 2017) serta penelitian yang dilaksanakan Iman Taufik, *et al* pada tahun 2021 yang mengatakan bahwa kompensasi mempengaruhi *turnover intention* (Taufik *et al.*, 2021).

Hasil H3 menegaskan pada lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh pada tingkat *turnover intention*. Ini terbukti dari nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X3) yang melebihi t_{tabel} (dalam nilai absolut), yakni $-6,002 > 2,013$, dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Alhasil, didapatkan pengaruh lingkungan kerja negatif yang signifikan pada tingkat niat pekerja pergi (Y). Aspek-aspek lingkungan kerja, seperti kondisi pencahayaan, udara, kebisingan, tata letak, kualitas peralatan, dan interaksi sosial di antara rekan kerja, turut mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika lingkungan kerja tercipta dengan suasana yang nyaman dan mendukung, hal ini dapat mengurangi kecenderungan untuk melakukan *turnover*. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilaksanakan Agustina Salehah, *et al* pada tahun 2022 yang mengatakan bahwa kompensasi bisa mempengaruhi *turnover intention* (Salehah *et al.*, 2022).

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji hipotesis yang sudah dilaksanakan, menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima karena setiap variabel independent menunjukkan pengaruhnya pada variabel dependen. Peningkatan beban kerja berhubungan positif serta signifikan dengan tingkat *turnover intention*, yang berarti saat tanggungan kerja meningkat, keinginan untuk pindah pekerjaan juga meningkat. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian tugas kerja dengan kesanggupan mereka, demi menekan niat tenaga kerja untuk pergi. Peningkatan kompensasi mempunyai imbas negatif dan signifikan pada niat atau hasrat tenaga kerja untuk pergi, yang berarti jika kompensasi meningkat, maka keinginan untuk pindah pekerjaan akan menurun, dan sebaliknya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, semoga bisa menurunkan hasrat atau niat untuk pergi karyawan. Perbaiki lingkungan kerja memiliki imbas negatif dan signifikan pada niat atau hasrat tenaga kerja untuk pergi, yang berarti sekiranya lingkungan kerja diperbaiki, rasa ingin berpindah atau pergi karyawan berkurang, dan sebaliknya. Membentuk lingkungan pekerja dengan menyenangkan dan berkualitas itu kunci agar karyawan senang serta betah ketika bekerja.

Dari penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, penulis sadar akan masih adanya beberapa keterbatasan seperti penggunaan variabel. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mempertimbangkan inklusi dari variabel luar yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* namun belum dipertimbangkan dalam *study* ini. Selain itu, peneliti dapat mengembangkan atau memanfaatkan variabel-variabel tambahan tersebut, serta memperluas cakupan penelitian dengan meningkatkan jumlah sampel dan memasukkan 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., & Sudarjati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.