

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION AT PT MESKOM AGRO SARIMAS

Silvia Sari Sitompul^{1*}, Bob Novitriansyah², Jansaris Othinel Purba³, Budi Saputra⁴

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: silvia.sari.sitompul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze of how the influence of work environment, salary satisfaction and work load on the turnover intention of PT Meskom Agro Sarimas. The respondents studied were 92 respondents. The sampling technique used is saturated sampling method (census) with frontliner turnover intention criteria for 3 years. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis, using t test and F test. The results show that work environment has no positive effect and insignificant effect on turnover intention. The salary satisfaction has no positive effect and has a significant effect on turnover intention. Work load has a positive effect and insignificant effect on turnover intention.

Keyword : Work Environment; Salary Satisfaction; Work Load; Turnover Intention

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION PT. MESKOM AGRO SARIMAS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan gaji dan beban kerja terhadap *turnover intention* PT Meskom Agro Sarimas. Responden yang diteliti adalah sebanyak 92 orang responden. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan metode sampling jenuh (sensus) dengan kriteria *turnover intention* selama 3 tahun. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan gaji tidak berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Kepuasan Gaji; Beban Kerja; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. (Riani and Putra, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

PT. Meskom Agro Sarimas merupakan salah satu perusahaan yang merupakan salah satu perusahaan dibawah Sarimas Group yang didirikan pada tahun 1998 di bidang perkebunan dan mulai memproduksi pada tahun 2011 dalam mengembangkan bisnisnya pada sektor makanan dan minuman. Perusahaan ini terletak di Jl. Utama Km 6,5, Desa Pangkalan Batang, Bengkalis, Riau, dengan perwakilan kantor PT. Meskom Agro Sarimas yang beralamat di Jl. Saleh Abbas No. 50 B, Pekanbaru – Riau.

Sejalan dengan kondisi tersebut, adanya Fenomena dalam perusahaan ini adalah besarnya tingkat dan ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention*. Dengan sering terjadinya *Turnover Intention* tentunya sangat merugikan bagi perusahaan, karena dapat menghambat perkembangan perusahaan kedepannya. Oleh karena itu peneliti menampilkan tabel yang memperlihatkan jumlah karyawan yang keluar selama 3 tahun akibat dampak dari ketidakpedulian perusahaan terhadap keluhan karyawan. Berikut adalah tingkat *Turnover Intention* yang terjadi di PT. Meskom Agro Sarimas pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020.

Dapat diketahui bahwa jumlah *turnover intention* selama tiga tahun berturut-berturut semakin meningkat, yaitu dari 10.37% pada tahun 2018 meningkat menjadi 16.60% pada tahun 2019, dan semakin meningkat drastis menjadi 29,62% pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* ini relatif cukup tinggi dan sudah berdampak negative untuk PT. Meskom Agro Sarimas, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang memiliki pendapat bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan saja dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan yang ada. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara apa yang diinginkan karyawan dan kenyataan yang didapatkannya, atau adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu dapat dilihat terutama ketika perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada karyawan seperti misalnya gaji, lembur, insentif atau tunjangan, tidak memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada kenyamanan aktivitas kerja karyawan, dan beban kerja atas permintaan, bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Lingkungan kerja dikatakan merupakan situasi atau keadaan disekitar para karyawan, hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Salah satu faktor yang memicu terjadinya *turnover intention*, Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian terdahulu menurut Astuti et al. (2015) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan hasil penelitian terdahulu menurut Nastuti (2019) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, apabila lingkungan kerja menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

Begitu pula dengan kepuasan gaji menurut (Arsih et al., 2018) yang dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan. Kepuasan individu atas gaji yang diterima didasarkan pada teori equity yang berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio input terhadap outcome bagi tugas yang ada dan membandingkannya dengan referent (misalnya: upah lembur). Untuk menuju pada keadilan (equity) outcome atau input dapat diubah, secara objektif atau psikologis dapat merubah referent pembanding, individu dapat menarik diri dari situasi atau terjadinya turnover. Teori equity menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan (Maulana, 2016). Hasil penelitian terdahulu menurut Pratiwi et al. (2020) menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Sedangkan beban kerja menurut (Wardati, 2018) mengemukakan beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres karyawan, dan ini akan menyebabkan tingkat turnover intention akan meningkat (Ilyas 2015). Hasil penelitian terdahulu menurut Wardati (2018) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Untuk menjawab dan menganalisis masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan gaji dan beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Meskom Agro Sarimas.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan yang dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kepuasan Gaji

Menurut (Pratiwi et al., 2020), menyatakan kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Individu perlu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Beban Kerja

Menurut (Tirtaputra et al., 2018) Beban kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. Suatu organisasi akan menentukan jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhannya dan juga menentukan waktu untuk penyelesaiannya. Beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan karyawan mencari perusahaan yang lebih baik dibandingkan perusahaan sebelumnya. Lalu dengan adanya persepsi terhadap beban kerja juga membuat karyawan meningkatkan kemampuannya karena sadar dengan persaingan yang ada di lapangan pekerjaan saat ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Menurut (Astuti et al., 2015) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan bagi para karyawan, apabila lingkungan kerja kurang mendukung produktivitas karyawan, maka tidak sedikit karyawan yang berpikir untuk mencari tempat kerja yang lebih baik. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan menjadi daya tahan dalam melakukan pekerjaan demi tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Martoyo, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian (Khaqqi, 2018) dan Ninla Elmawati Falabiba (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₁ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Meskom Agro Sarimas.

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention

Menurut (Nastuti, 2019) kepuasan gaji merupakan hubungan negatif antara kepuasan gaji dengan intensi turnover. perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Ketika seorang karyawan merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan tetap bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang terpuaskan dengan gajinya cenderung akan memilih untuk keluar dari organisasi (Maulana, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2020) menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention*. Begitu juga dalam penelitian (Maulana, 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap *urnover intention*.

H₂ : Kepuasan gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Meskom Agro Sarimas.

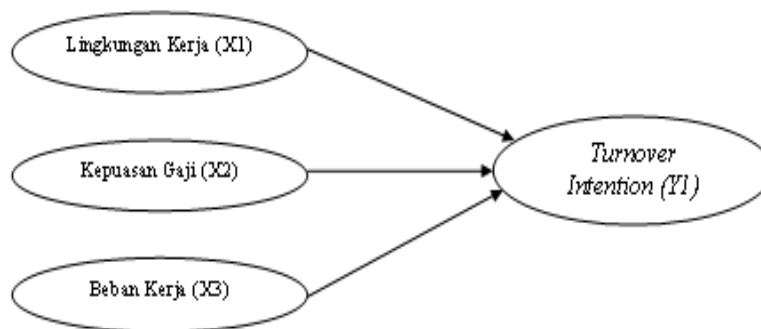
Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban kerja menurut (Tirtaputra et al., 2018) adalah beban kerja sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau konsentrasi (perhatian) yang lebih harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Ibrahim, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Tirtaputra et al. (2018) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. hal yang sama dapat ditemukan dalam penelitian Riani and Putra (2017) dan (Wardati, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃ : Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Meskom Agro Sarimas.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2021

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Meskom Agro Sarimas, bergerak dalam bidang perkebunan, PT. Meskom Agro Sarimas berlokasi di Jl. Utama Km 6,5 Desa Pangkalan Batang, Bengkalis, Riau, dengan perwakilan kantor PT. Meskom Agro Sarimas yang beralamat di Jl. Saleh Abbas No. 50 B, Pekanbaru – Riau. Waktu dan pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan September 2021 dan berakhir pada bulan Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT Meskom Agro Sarimas. Maka diperlukannya sampel tersebut harus mewakili keseluruhan populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh (sensus) yaitu dengan kriteria *turnover intention* karyawan selama 3 tahun. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sama besarnya dengan jumlah dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Meskom Agro Sarimas adalah sebanyak 92 responden.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Gaji (X2), dan Beban Kerja (X3).

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Deskriptif variabel dalam analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari satu (1) variabel dependen yaitu *Turnover Intention*, serta tiga (3) variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Gaji dan Beban kerja untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila r hitung $> r$ tabel atau korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan lebih besar dari 0,3 ($>0,3$). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach karena instrumen penelitian berbentuk kuisisioner atau angket dan skala bertingkat. Suatu variabel dikatakan reliabilitasnya tinggi jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2012).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dalam melakukan uji normalitas, terdapat beberapa metode yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression standardized residual atau dengan uji one sampel kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut (Ghozali, 2011) untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF) berikut : (1) Melihat Melihat angka *Collinearity statistics* yang ditunjukkan oleh nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF > 5$ maka terjadi multikolinearitas. (2) Melihat nilai *tolerance* pada *output* penilaian multikolinearitas yang baik menunjukkan nilai yang > 0.1 akan memberikan penjelasan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (Ghozali, 2012) Uji heteroskedastisita bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan / variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dasar analisisnya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisita. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model Uji Normalitas

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan apakah variabel independen (X_1 : Lingkungan Kerja, X_2 : Kepuasan Gaji, dan X_3 : beban Gaji) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y : *Turnover Intention*). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) : (1) Apabila $F_{tabel} \geq F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$. (2) Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$.

Uji Koefisien Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel terikat yang dimasukan terhadap model. Oleh karena itu, banyak peneliti mengajukan nilai adjusted R^2 pada model regresi yang terbaik (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, hipotesis pada lingkungan kerja, kepuasan gaji serta beban kerja :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= <i>Turnover Intention</i>
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
β_2	= Koefisien regresi variabel kepuasan gaji
β_3	= Koefisien regresi variabel beban kerja
X_1	= Koefisien variabel lingkungan kerja
X_2	= Koefisien variabel kepuasan gaji
X_3	= Koefisien variabel beban kerja
e	= Variabel pengganggu

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen dengan melihat derajat signifikan yakni 0,05 :adalah: (1) H0 diterima jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel., (2) H0 ditolak jika nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Jumlah (%)
Umur	≤ 20 tahun	29	32%
	21 – 30 tahun	23	25%
	31 – 40 tahun	24	26%
	>40 tahun	16	17%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	68	74%
	Perempuan	24	26%
Jabatan	Workshop	29	32%
	Transportasi	24	26%
	Security	16	17%
	PKS	23	25%
Penghasilan	< Rp 2.000.000,00	10	11%
	Rp. 2.000.000,00 – Rp 3.500.000,00	34	37%
	Rp 3.600.000 – Rp. 5.000.000,-	39	42%
	≥ Rp 5.000.000,-	9	10%

Sumber : Data Olahan 2022

Sesuai dengan tabel 1, penelitian ini dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Meskom Agro Sarimas lebih dominan yang berusia ≤ 20 tahun yaitu 32%, berjenis kelamin laki-laki yaitu 74%, dengan jabatan Workshop yaitu 32% dan Penghasilan < Rp 3.600.000,- -Rp 5.000.000,- yaitu 42%.

Analisis Deskriptif Variabel

Dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas (independen) yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Gaji (X2), dan Beban Kerja (X3) kemudian juga memiliki 1 variabel terikat (dependen) yaitu variabel *Turnover Intention* (Y).

Tabel 2. Tanggapan Responden

No	Variabel	Rata-Rata	Hasil
1	Lingkungan Kerja (X1)	3.957	Baik
2	Kepuasan Gaji (X2)	3.721	Baik
3	Beban Kerja (X3)	4.052	Baik
4	Turnover Intention (Y)	3.324	Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan 2022

Sesuai dengan tabel 2, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, kepuasan gaji, dan beban kerja yaitu baik, dan tanggapan responden variabel *turnover intention* yaitu cukup tinggi.

Uji Pendahuluan

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Cronbach's Alpha (>0.6)
Lingkungan Kerja(X1)	X11	X111	0.868
		X112	
	X12	X121	
		X122	
	X13	X131	
		X132	
	X14	X141	
		X142	
	X15	X151	
		X152	
	X16	X161	
		X162	
Kepuasan Gaji (X2)	X21	X211	0.920
		X212	
	X22	X221	
		X222	
	X23	X231	
		X232	
Beban Kerja (X3)	X31	X311	0.842
		X312	
	X32	X321	
		X322	
	X33	X331	
		X332	
	X34	X341	
		X342	
Turnover Intention (Y1)	Y11	Y111	0.837
		Y112	
	Y12	Y121	
		Y122	
	Y13	Y131	
		Y132	

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sesuai dengan tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja, kepuasan gaji, beban kerja dan *turnover intention* memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Dan

dapat dilihat juga bahwa hasil uji reliabilitas terhadap pada variabel lingkungan kerja, kepuasan gaji, dan beban kerja dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi yang dipakai dalam penelitian ini secara teoritis menghasilkan nilai parametrik yang sesuai, data harus melewati uji asumsi klasik. Alat pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak (*software*) SPSS versi 21 untuk mempercepat perolehan hasil yang dapat menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti pada analisis regresi data panel. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

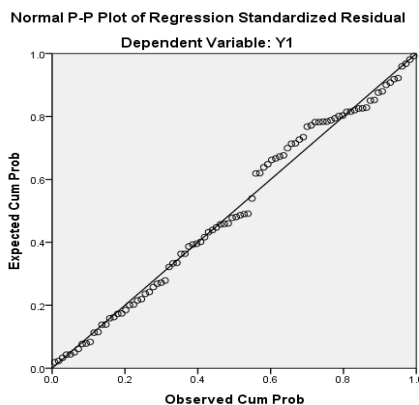
Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Keterangan	Uji	Sig.	Hasil
Uji Normalitas			
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.960	0.315	Data Normal
Uji Multikolinieritas (VIF)			
Lingkungan Kerja (X1)	1.800		Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Gaji (X2)	1.751		Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	1.276		Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Uji Normalitas

Sesuai dengan tabel 4, dapat dilihat bahwa *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 0.315, artinya data terdistribusi normal karena $0.315 > 0.05$ sehingga data penelitian baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.



Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

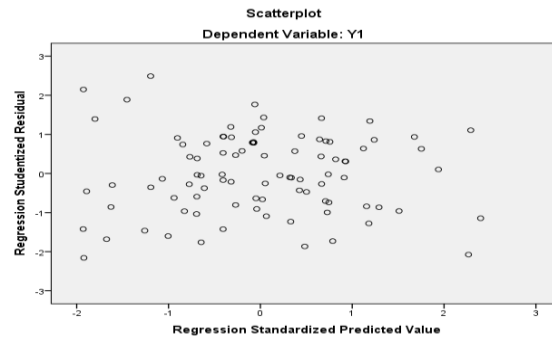
Sesuai dengan gambar 2, dapat dilihat bahwa data tersebut disekitar garis diagonal *normal probability plot* atau mendekati atau tidak tersebar jauh dari garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini memiliki data residual yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Sesuai dengan hasil tabel 4, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel lingkungan kerja, kepuasan gaji dan beban kerja dikarenakan nilai VIF dan *Tolerance* tidak memenuhi kriteria.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas pada tabel 4 dengan metode Uji *Glejser* dan Uji *Park* dapat diperoleh nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Gaji (X2), dan Beban Kerja (X3) yang masing-masing memiliki nilai signifikan diatas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sesuai dengan gambar 3, terlihat bahwa titik terpencah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap disekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan model regresi terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

Variabel	Unstandardized coefficients	Standardized Coefficients	T/F Tabel	T/F Hitung	Hipotesis	Sig.	Hasil
MODEL REGRESI							
Lingkungan Kerja (X1)	-0.035	-0.023	1.662	-0.180	-	0.858	Tidak signifikan
Kepuasan Gaji (X2)	-0.540	-0.433	2.368	-3.407	-	0.001	Signifikan
Beban Kerja (X3)	0.050	0.031	1.662	0.289	+	0.773	Tidak Signifikan
Uji Model							
ANOVA			2.704	6.870		0.000	Signifikan
R ²		0.162					
Y = 5.425 - 0.035X1 - 0.540X2 + 0.050X3							

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Uji Simultan (Uji F)

Sesuai dengan tabel 5, diperoleh hasil F hitung adalah 6.870, sedangkan nilai F tabel adalah 2.704. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai signifikan $0.000 < \alpha 0.05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama bahwa lingkungan kerja, kepuasan gaji dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Determinasi (R₂)

Sesuai dengan tabel 5, diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.162. Hal ini berarti 16,2% *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan gaji, dan beban kerja, sedangkan sisanya 83,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja, kepuasan gaji dan beban kerja terhadap *turnover intention*, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 5.425 - 0.035X_1 - 0.540X_2 + 0.050X_3$$

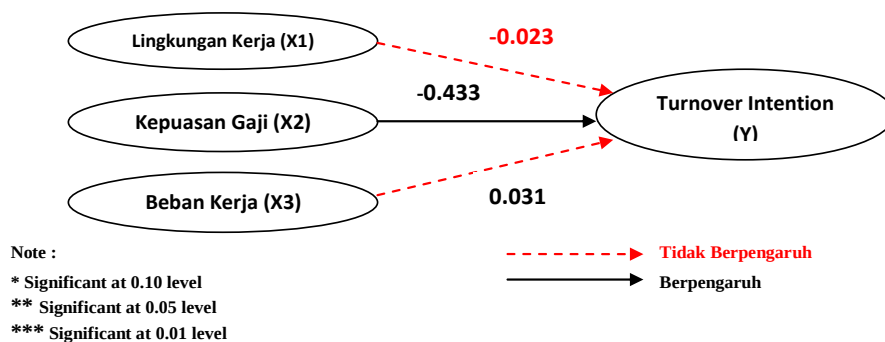
Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 5.425 mempunyai arti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Gaji dan Beban Kerja bernilai 0 maka tingkat *Turnover Intention* senilai 5.425. (2) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar -0.035,

artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, maka Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar 0.035. (3) Nilai koefisien regresi Kepuasan Gaji (X_2) sebesar -0.540, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepuasan Gaji mengalami kenaikan, maka Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar 0.540. (4) Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_3) sebesar 0.050, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan, maka Turnover Intention akan mengalami kenaikan sebesar 0.050.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Gaji dan Beban Kerja terhadap Variabel Y yaitu *Turnover Intention*. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar -0.180 lebih kecil dari Ttabel 1.662 atau signifikan 0.858 lebih besar dari 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hubungan yang terjadi tidak berpengaruh signifikan dan arah negative, maka dapat dikatakan secara parsial bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel kepuasan gaji sebesar -3.407 lebih kecil dari Ttabel 2.368 atau signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05 yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian hubungan yang terjadi berpengaruh signifikan dan arah negative, maka dapat dikatakan secara parsial bahwa Kepuasan Gaji tidak berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. (3) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel beban kerja sebesar 0.289 lebih kecil dari Ttabel 1.662 atau signifikan 0.773 lebih besar dari 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hubungan yang terjadi tidak berpengaruh signifikan dan arah positif, maka dapat dikatakan secara parsial bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.



$$Y = 5.425 - 0.023X_1 - 0.433X_2 + 0.031X_3$$

$$\text{Adj } R^2 = 0.162$$

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Gambar 4. Hasil Hipotesis

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti semakin baik atau buruknya lingkungan kerja, maka tidak akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Hal ini terlihat dari kondisi lingkungan saat ini, namun tingkat keinginan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan saat ini masih terjadi.

Pengaruh yang tidak signifikan karena dengan kondisi lingkungan tempat kerja yang diberikan perusahaan telah kondusif. Akan tetapi, tetap muncul pemikiran bagi karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat baru atau meninggalkan tempat kerja saat ini bagi karyawan, sehingga menyebabkan hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini. Alasan pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh negative karena mayoritas responden pria yang berusia ≤ 20 tahun dengan penghasilan Rp 3.600.000,00 - Rp. 5.000.000,00/bulan cenderung tidak mempermasalahkan lingkungan kerja, karena apabila telah memiliki hubungan kerja yang baik telah membuat karyawan lebih nyaman untuk bersosialisasi dan fokus kerja.

Didukung oleh tanggapan responden dengan pernyataan “Saya menggunakan segala fasilitas yang telah diberikan oleh kantor”, artinya karyawan telah menggunakan fasilitas kantor yang telah diberikan. Namun pada pernyataan “Tingkat keamanan tempat kerja yang tinggi membuat saya tidak perlu takut apabila ada perlakuan kejahatan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai kondisi lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan membuat para karyawan semakin semangat dan merasa aman untuk bekerja, sedangkan perusahaan yang mempunyai kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung maka karyawan juga akan

merasa kesulitan dan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nastuti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan hasil pengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti semakin baik kepuasan gaji yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah turnover intention perusahaan. Pentingnya kepuasan gaji dalam menekan angka turnover intention terlihat dari kecenderungan karyawan yang merasa kepuasan gaji yang diterima saat ini tidak sesuai dengan hasil yang telah dicapai.

Pengaruh yang negatif signifikan disebabkan karena kepuasan gaji sangat penting bagi karyawan karena besarnya kepuasan gaji merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan. Kepuasan gaji bukan hanya penting untuk karyawan, melainkan juga penting bagi perusahaan, karena merupakan pencerminan agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Jika kepuasan gaji dibayarkan secara layak, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila kepuasan gaji tidak dibayarkan secara layak, maka karyawan akan terus berusaha berpikir untuk keluar dan memilih perusahaan yang mampu membayar kepuasan gaji seperti yang diinginkannya. Alasan pada penelitian ini kepuasan gaji berpengaruh negatif karena mayoritas responden adalah pria yang berusia ≤ 20 tahun dengan penghasilan Rp. 3.600.000,00 - Rp. 5.000.000,00/bulan cenderung memiliki pola pikir bahwa setiap kerja kerasnya dihargai dengan diberikan kepuasan gaji, maka akan merasa puas dan termotivasi.

Didukung oleh tanggapan responden dengan pernyataan “Kompensasi yang tidak memuaskan seperti cuti saya yang tidak terpakai akan terhitung hangus dan saya menikmati hasil gaji yang sudah sesuai dengan pekerjaan saya”. Artinya kompensasi yang didapatkan selama bekerja serta kenikmatan karyawan dalam menikmati hasil upah dari pekerjaan mereka.

Namun melalui pernyataan “Kompensasi yang saya dapat selama bekerja cukup memuaskan” dan “Saya menikmati hasil gaji yang sudah sesuai dengan pekerjaan saya”, artinya kepuasan gaji yang diterima oleh karyawan atau yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa tidak adil dengan gaji yang diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nastuti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan gaji memberikan hasil signifikan terhadap turnover intention. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Maulana (2016) menyatakan bahwa kepuasan gaji memberikan hasil signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti semakin baik atau buruknya beban kerja, maka tidak akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Hal ini terlihat dari kondisi beban kerja saat ini, namun tingkat keinginan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan saat ini masih terjadi.

Pengaruh yang tidak signifikan karena beban kerja yang diterima karyawan yang kondusif. Akan tetapi, tetap muncul pemikiran bagi karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat baru atau meninggalkan tempat kerja saat ini bagi karyawan, sehingga menyebabkan hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini. Alasan pada penelitian ini adalah mayoritas responden pria yang berusia ≤ 20 tahun dengan penghasilan Rp. 3.600.000,00 – Rp. 5.000.000,00/bulan cenderung tidak memperlakukan beban kerja.

Didukung oleh tanggapan responden dengan pernyataan “Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya”, artinya karyawan harus bekerja dengan cepat agar pekerjaan mereka selesai lebih awal.

Namun melalui pernyataan “Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan”, artinya karyawan tidak menikmati atas beban kerja yang diterima oleh karyawan. Beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Tirtaputra et al. (2018). menunjukkan bahwa beban kerja memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Riani and Putra (2017) menyatakan bahwa kepuasan gaji memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap turnover intention.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Gaji dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention PT. Meskom Agro Sarimas. Adapun kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : (1) Secara deskriptif Lingkungan Kerja dinilai baik oleh karyawan PT. Meskom Agro Sarimas. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Artinya, kondisi lingkungan kerja pada perusahaan tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. (2) Secara deskriptif Kepuasan Gaji dinilai baik oleh karyawan PT. Meskom Agro Sarimas. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa Kepuasan Gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intension. Artinya, apabila perusahaan ingin menurunkan turnover intention, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan gaji karyawan. (3) Secara deskriptif Beban Kerja dinilai baik oleh karyawan PT. Meskom Agro Sarimas. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intension. Artinya, beban kerja yang diterima oleh karyawan di perusahaan tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan hasil pengalaman langsung dalam penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, seperti : (1) Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi covid-19 menyebabkan peneliti dalam menyebarkan kuesioner kurang maksimal karena penyebaran kuesioner melalui google form yang tentu saja kurang efektif saat melakukan penelitian karena tidak dapat melihat secara langsung bagaimana responden menanggapi kuesioner tersebut. (2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini disebabkan karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden. Bisa dilihat dalam uji nilai R^2 terdapat variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. (3) Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena beberapa responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, Adapun saran yang akan diberikan sebagai berikut: (1) Bagi Akademis dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian mengenai *turnover intention* karyawan. (2) Bagi Perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja kepada karyawannya untuk membantu meningkatkan keamanan serta kenyamanan karyawan pada perusahaan PT. Meskom Agro Sarimas. (3) Bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan gaji kepada karyawannya untuk membantu karyawan agar karyawan lebih giat untuk bekerja demi mencapai kesuksesan perusahaan. (4) Bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan membatasi beban kerja karyawan agar tidak terjadi penumpukan pada pekerjaan karyawan guna untuk mencegah terjadinya *turnover intention* pada perusahaan PT. Meskom Agro Sarimas. (5) Bagi pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel yang lain karena nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 16.2% mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi Turnover Intension sebesar 83.8%.

DAFTAR RUJUKAN

- Arsih, budi, Sumandi, & Susubiyani, A. (2018). *Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan kual.* 8(2), 164–179.
- Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3, 103–111.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Upgrade PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, M. M. (2018). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pdam distribusi jawa timur area malang*.
- Ilyas. 2015. “Pengaruh Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan.” *Jurnal Psikologi* 13(2).
- Khaqqi, A. (2018). *Lingkungan kerja dan komitmen organisasi , terhadap turnover intention (studi empiris pada bank bri cabang di kota magelang) lingkungan kerja dan komitmen organisasi , terhadap turnover intention (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang di Kota Magelang)*.
- Martoyo. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention*.
- Maulana, F. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v15i2.75>
- Nastuti. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover. *Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang*.
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). “*nalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pt. regarsport industri indonesia.*” 1–8.
- Pratiwi, D. mega, Sunaryo, H., & Wahono, Bu. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji

- Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *Riset Manajemen*, 09(14), 92–103.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta (ed.)).
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan farmaka tropis Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2018). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i2.4238>
- Wardati, N. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 1(1), 117–126. <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>