

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. WANGSA INDAH NUSANTARA BOGOR

Dydan Afridzal^{1*}, Sri Harini², Erni Yuningsih³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Djuanda Bogor

*Email Korespondensi: dydanafridzal32@gmail.com

Abstract

For this study found that are compensation and work environment have a negative influence on turnover intention, meaning that both can reduce employees' desire to leave the company. Conversely, workload has a positive influence, which means to high workload can increase turnover intention. The analysis used is descriptive verification with a quantitative approach and 100 respondents. The analysis testing includes validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The research findings show that compensation, work environment, and workload simultaneously increase turnover intention. However, when analyzed separately, good compensation and work environment actually decrease turnover intention, while high workload increases turnover intention.

Keyword: Compensation, Work Environment, Workload, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini memiliki kesimpulan penting yang ditemukan oleh peneliti yang dimana kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, artinya keduanya dapat mengurangi suatu rasa keinginan dari karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti beban kerja tinggi dan tidak seimbang dapat meningkatkan *turnover intention*. Analisis yang digunakan melalui analisis deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif serta memiliki 100 responden. Pengujian analisis yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersamaan meningkatkan *turnover intention*. Namun, ketika dianalisis secara terpisah, kompensasi dan lingkungan kerja memadai dan baik justru menurunkan *turnover intention*, sedangkan beban kerja berlebihan dan tinggi meningkatkan *turnover intention*.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Secara definisi dari terdapat sumber menyebutkan bahwa terjadinya *Turnover intention* ialah adanya rasa keinginan dari karyawan untuk berpindah kerja atau meninggalkan perusahaan yang ia tempati sekarang, (Harnoto, 2016). Beberapa pengaruh *Turnover intention* oleh berbagai faktor seperti 1). Pemberian kompensasi, 2). lingkungan area kerja, dan 3). Beban karyawan dalam kerja. Indikator turnover intention meliputi 1). peningkatan absensi, 2). penurunan motivasi kerja, 3). pelanggaran tata tertib, 4). protes terhadap atasan, dan 5). perubahan perilaku yang tidak biasa. Beberapa adanya faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain 1). kompensasi, 2). lingkungan kerja, 3). gaya kepemimpinan, 4). kepuasan kerja, 5). Peluang kenaikan karir, 6). hubungan dengan tim kerja, dan 7). beban kerja karyawan, (Mathis et al., 2009).

Kompensasi menjadi salah satu dari yang lainnya yang mana kompensasi memiliki indikasi yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Kompensasi adalah pemberian imbalan yang dilakukan perusahaan dan diberikan untuk karyawan sebagai suatu balasan atas kinerja dan jasa mereka yang dapat diperoleh seperti 1). gaji, 2). insentif, dan 3). Tunjangan, (Sinambela, 2016). Penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan hasil yang berbeda-beda terkait pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Harini et al (2023) menyatakan pada variable kompensasi terdapat keberpengaruhan secara negatif dan signifikan terhadap permasalahan *turnover intention*, sedangkan Ramadhani et al (2023) memperoleh hasil penelitiannya pada variable kompensasi terdapat keberpengaruhan secara positif dan juga signifikan terhadap variable *turnover intention*.

Lingkungan kerja merupakan faktor berikutnya dengan yang lain dimana dapat memiliki indikasi keberpengaruhan variabel *turnover intention*. Lingkungan kerja adanya beragam sesuatu dimana adanya diantara atau disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja mereka, termasuk 1). Fasilitas menunjang pekerjaan, 2). Keamanan dalam bekerja, 3). hubungan dengan rekan tim kerja, dan 4). suasana kerja, (Sunyoto, 2015). Penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan kesimpulan yang berbeda terkait adanya keberpengaruhan pada variable lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Rahman et al (2024) menyatakan pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh secara negatif dan juga signifikan terhadap variable *turnover intention*, sedangkan Lubis (2020) menyatakan pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh secara positif terhadap variable *turnover intention*.

Beban dalam bekerja merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi terhadap variabel *turnover intention*. Beban kerja mencakup tugas-tugas yang tentunya harus mampu dilakukan karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan, yang dapat menjadi suatu beban seperti secara 1). fisik, 2). mental, dan 3). waktu, (Munandar, 2014). Penelitian lain sebelum penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Taufik et al (2021) mengemukakan bahwa beban kerja terdapat keberpengaruhan secara positif terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan Nisa et al (2019) memperoleh hasil pada penelitiannya yakni variable beban kerja terdapat keberpengaruhan secara negatif terhadap variable *turnover intention*.

Penelitian terdahulu berpendapat dan hasilnya bahwa pada variabel kompensasi, variable lingkungan kerja, dan variable beban kerja indikasi secara bersamaan terdapat pengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian lain oleh Nugroho & Darmawati (2018) dan Salehah et al (2022) memperoleh hasil pada penelitiannya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terdapat pengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

PT Wangsa Indah Nusantara menghadapi masalah turnover karyawan yang meningkat, yang berdampak pada produktivitas dan operasional perusahaan. Untuk memecahkan persoalan ini, perusahaan tentunya harus berupaya melakukan analisis yang tentunya agar lebih mendalam tentang faktor-faktor lainnya atau variable lainnya yang terdapat pengaruh turnover, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, guna melakukan perbaikan yang efektif. Untuk mengetahui tingkat *Labour Turn Over* karyawan pada PT. Wangsa Indah Nusantara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Data Tingkat Labour Turn Over Karyawan
PT. Wangsa Indah Nusantara Bogor 2024**

Bulan	Jumlah karyawan awal bulan (1)	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Bulan (4)	Jumlah rata-rata karyawan (5)	Tingkat LTO (%) (6)
		Masuk (2)	Keluar (3)			
Januari	116	2	6	112	114	5,3
Febru ari	113	5	11	107	110	10
Maret	108	-	4	104	106	4
April	100	10	16	94	97	16,5
Mei	105	-	6	99	102	5,9
Juni	95	5	11	89	92	11,9
Juli	90	-	2	88	89	2,2
Agustus	88	-	4	84	86	4,6
Sep tember	84	17	15	86	85	17,6
Oktober	87	5	11	81	84	13,1
November	81	3	7	85	83	8,4
Desember	86	10	26	70	78	33,3
Rata-rata	96,08	4,75	9,91	91,6	93,83	11,06

Sumber: PT. Wangsa Indah Nusantara Bogor (2024)

Jika kita melihat pada Tabel 1, terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar, tingkatan persentasi LTO tertinggi terdapat di bulan Desember dengan persentase 33,3%, tingginya LTO pada bulan Desember dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target sehingga timbul rasa terbebani pada pekerjaan tersebut. Sedangkan tingkatan LTO yang paling rendah terdapat di bulan Juli dengan persentasi 2,2% dikarenakan banyaknya lulusan baru yang masih bertahan di pekerjaan tersebut, dan untuk rata-rata 11,06% angka tersebut dikatakan bahwa sangat tinggi dari tingkat *turnover*. Tingkat *turnover* dapat dikatakan tinggi apabila rata-rata persentase tingkat *turnover* diatas 10% per tahun (Mobley, 2016).

Untuk mengetahui penyebab tingginya tingkat *turnover intention* yang di prediksi disebabkan oleh kompensasi. Berikut data pemberian kompensasi yang direalisasikan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor:

**Tabel 2 Data Pemberian Kompensasi
PT. Wangsa Indah Nusantara Bogor 2024**

No	Jabatan	Kompensasi								
		Langsung		Tidak Langsung						
		Gaji	Insentif	Asuransi-Asuransi		Tunjangan-Tunjangan			Bonus	Komisi
				BPJS kesehatan	BPJS Ket enagakerjaan	Transp ortasi	Makan	Tunjangan Hari Raya		
1.	Direktur Utama	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.	Direktur Operasional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.	Direktur Keuangan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
4.	Direktur Personalia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.	Direktur Pemasaran	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6.	Manager R & D	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
7.	Manager Regional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8.	Supervisor HRD	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9.	Digital / Sales Marketing	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓

Sumber: PT. Wangsa Indah Nusantara, (2024)

Berdasarkan Tabel 2. Realisasi pemberian imbalan atau kompensasi yang dilakukan di perusahaan PT Wangsa Indah Nusantara terbilang masih belum merata kepada seluruh karyawan khususnya kepada karyawan tenag lapangan yaitu karyawan sales atau digital marketing tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dan untuk gaji yang diberikan karyawan tenaga kerja menerima Rp.1.500.000 nominal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan UMK di Kabupaten Bogor 2024 yaitu Rp. 4.217.206.00.

Untuk mengetahui tanggapan responden dari hasil survey pendahuluan mengenai permasalahan lingkungan kerja dapat dilihat secara rinci pada tanggapan tabel berikut ini:

Tabel 3
Survey Pendahuluan Lingkungan Kerja PT Wangsa Indah Nusantara 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Ya	%	Tidak	%	Interpretasi
1.	Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan	5	17%	25	83%	Sebanyak 83% karyawan menyatakan tidak tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan
2.	Terpenuhinya perasaan aman dalam bekerja	25	83%	5	17%	Sebanyak 17% karyawan merasa tidak aman dalam bekerja
3.	Terjalinnnya hubungan kerja yang baik antara rekan kerja maupun antara atasan dengan bawahan	10	33%	20	67%	Sebanyak 67% karyawan terjalin hubungan tidak baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan
4.	Suasana kerja yang nyaman dan kondusif	15	50%	15	50%	Sebanyak 50% karyawan merasa suasana kerja tidak nyaman dan kondusif
Total		55	183%	65	217%	
Rata-Rata		13,75	45,75%	16,25	54,25%	Sebanyak 54,25 % karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja PT Wangsa Indah Nusantara

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja dengan persentasi rata-rata 54,25% dan untuk karyawan menjawab puas dengan persentasi rata-rata 45,75%, jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja di perusahaan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor.

Untuk mengetahui permasalahan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor mengenai beban kerja, berikut data permasalahan beban kerja bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Data Beban Kerja PT. Wangsa Indah Nusantara Bogor 2024

Bulan	Standar Waktu Kerja/Hari	Jumlah Hari Kerja/Per Bulan	Jumlah Karyawan	Standar Waktu Kerja Seluruh Karyawan /Bulan	Realisasi Waktu Kerja Seluruh Karyawan/Bulan(Jam)/Bulan	Ket
	(Jam)	(Hari)	(Karyawan)	(Jam)	(Jam)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Januari	8	27	114	24.624	25.536	Over Time
Februari	8	24	110	21.120	21.256	Over Time
Maret	8	27	106	22.896	22.979	Over Time
April(lebaran)	8	19	97	14.744	14.744	Appropriate Time
Mei	8	26	102	21.216	21.728	Over Time
Juni	8	26	92	19.136	19.702	Over Time
Juli	8	27	89	19.224	19.321	Over Time
Agustus	8	26	86	17.888	17.997	Over Time
September	8	26	85	17.680	17.839	Over Time
Oktober	8	26	84	17.472	17.699	Over Time
November	8	26	83	17.264	17.558	Over Time
Desember	8	27	78	16.848	16.953	Over Time
Rata-Rata				19.176	19.443	Over Time

Sumber: PT Wangsa Indah Nusantara Bogor (2024)

Jika kita lihat pada Tabel 4. Menunjukkan bahwasanya beban waktu yang dirasakan oleh karyawan sangat *over time* atau melebihi waktu jam kerja yang ditentukan karena memang perusahaan ini berorientasi terhadap target penjualan dengan begitu karyawan dituntut untuk mencapai target tersebut tanpa mempertimbangkan beban waktu yang dirasakan oleh karyawan, hampir setiap bulannya karyawan melebihi waktu jam kerja terkecuali pada bulan April karena memang bertepatan pada bulan puasa dan juga lebaran idul fitri, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan pada beban waktu jam kerja yang diberlakukan oleh PT Wangsa Indah Nusantara Bogor.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan adanya terdapat indikasi intensitas yang dimana munculnya rasa keinginan yang ada dari karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan tempat ia bekerja, tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut (Harnoto, 2016), salah satu alasan utama adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain ke perusahaan yang dirasa lebih baik untuk karyawan. Sementara itu, (Mathis et al., 2009) mengidentifikasi beberapa adanya faktor yang terspat keberpengaruhan pada variabel *turnover intention*, yaitu:

1. Kompensasi
Imbalan atau pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya
2. Lingkungan kerja
Kondisi dan fasilitas kerja dalam perusahaan
3. Gaya kepemimpinan
Sikap atasan dalam memimpin dan membimbing bawahan
4. Kepuasan kerja
Kondisi emosi yang positif dari karyawan dalam mengevaluasi suatu pengalaman kerja
5. Peluang karier
Kesempatan karyawan dalam perkembangan dan kemajuan ke tingkatan jabatan yang lebih tinggi kedepannya
6. Hubungan kerja
Hubungan kerja dan komunikasi yang baik antara karyawan
7. Penghargaan
Pemberian imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk menambah rasa semangat, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten.
8. Beban kerja
Tugas atau beban pekerjaan yang dialihkan kepada karyawan oleh perusahaan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan.

Adapun indikator *turnover intention* menurut (Harnoto, 2016) diantaranya yaitu:

1. Absensi yang meningkat
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan dan kebutuhan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan

biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menurun.

Kompensasi

Menurut Sinambela (2016) pemberian Kompensasi ialah total pemberian hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dalam memajukan perusahaan. Kompensasi perlu dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan jika memang sesuai dari pada kondisi dan pertimbangan yang sudah dipertimbangkan, tentunya beragam indikator-indikator yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemberian kompensasi tersebut, adapun tiga indikator menurut Sinambela (2016)

1. Gaji

Suatu bayaran tetap yang diterima pekerja atau karyawan dari pemberian perusahaan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Pemberian tambahan imbalan kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan terkhusus karyawan yang mencapai target perusahaan.

3. Tunjangan

Tambahan bayaran atau jasa yang sudah dilakukan karyawan untuk pelengkap gaji pokok, seperti bantuan biaya penobatan, liburan bersama, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan di area kerja mencakup beragam sekitar diarea pekerjaan disaat karyawan bekerja dan terdapat keberpengaruhannya di tingkatan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang maksimal dan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan, serta mengurangi kemungkinan *turnover intention*. Menurut (Sunyoto, 2015), beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya ialah:

1. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

2. Keamanan kerja

Terpenuhinya rasa yang aman oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Hubungan dengan rekan atau tim kerja

Terjalannya suatu kemistri dalam bekerja yang baik antara rekan tim bekerja maupun antara atasan dan juga bawahan.

4. Suasana area pekerjaan

Suasana kerja secara kondusifitas dan tenang.

Beban Kerja

Beban kerja karyawan ialah jumlah pemberian tugas yang perlu dikerjakan oleh karyawan secara jangkauan waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat terjadinya negatif pada karyawan dan perusahaan. Menurut (Munandar, 2014), beberapa dimensi dan indikator beban kerja yang perlu diperhatikan adalah:

1. Beban Kerja Terhadap Fisik Karyawan

Beban kerja yang muncul adanya rasa sakit pada kesehatan fisik, contohnya gangguan pada sistem kekebalan tubuh, area jantung, area pernapasan, dan mata. Indikatornya meliputi beban secara fisik area fisiologikis dan juga area biomekanikis.

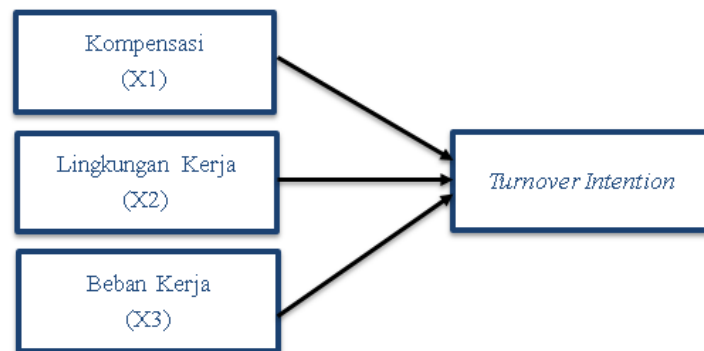
2. Beban Mental

Beban secara mental suatu beban kerja dimana terkait dengan aktivitas mental/psikis, seperti konsentrasi, kebingungan, kewaspadaan, dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban secara jangkauan waktu yang dimana beban kerja yang terkait dengan waktu, seperti suatu kecepatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan multitasking.

Hipotesis dari penelitian ini yang pertama ialah H1: kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terdapat keberpengaruhannya secara positif dan juga signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention*, H2: kompensasi terdapat keberpengaruhannya secara negatif dan juga signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention*, H3: lingkungan kerja terdapat keberpengaruhannya secara negatif dan juga signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention*, H4: beban kerja terdapat keberpengaruhannya secara positif secara parsial terhadap variabel *turnover intention*. Kerangka berpikir dari penelitian ini seperti pada gambar berikut



Gambar 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini untuk studi kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan metode deskriptif dan juga verifikatif dengan suatu pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* secara simultan maupun parsial dengan sampel 100 karyawan sales marketing.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variable Bebas (Independen): kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja.
2. Variable Terikat (Dependen): *turnover intention*

Unit Analisis

Karyawan sales atau digital marketing perusahaan PT Wangsa Indah Nusantara

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian peniliti kesemoatan ini mencoba menggunakan populasi karyawan PT. Wangsa Indah Nussntara Bogor sebanyak 100 orang khusus sales atau digital marketing. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yang mana diartikan semua anggota popylasi dijadikan sampel, karena populasi relatif kecil dan tidak memerlukan pemilihan sampel acak (Sugiyono, 2017).

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Kuantitatif.

Sumber Data

Sumber data pada penggunaan penelitian ini peneliti menggunakan data yang primer dan data yang sekunder

Teknik Pengambilan Data

1. Studi Lapangan (*fieldresearch*): Interview (Wawancara), Kuisisioner (Angket), Observasi (Pengamatan)
2. Studi Pustaka (*libraryresearch*)

Metode Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas pada umumnya bertujuan agar dapat menentukan seberapa jauh instrumen pada penelitian untuk mengukur yang dimana seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Suatu instrumen akan dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan suatu data yang akurat dan tepat dari variabel yang dicoba teliti dengan rumus ini:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Uji Reliabilitas

Bertujuan untuk menguji masing-masing instrument pada penelitian kali ini tentunya peneliti mencoba menggunakan Pengujian statistik *Cronbach Alpha* (α). Perhitungan reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) ini dilakukan dengan bantuan komputer IBM SPSS 24.0, Instrumen dinyatakan reliabel apabila terdapat nilai *Cronbach Alpha* (α) $\geq 0,600$, dan sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* (α) $< 0,600$ maka instrument tersebut tidak terjadi reliabel.

Tabel 5
Kriteria Uji Reliabilitas

<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
$\geq 0,6$	Reliabel
$< 0,6$	Tidak Reliabel

Sumber: Sugiyono, 2017

Metodi Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pada kesempatan ini peneliti akan menggunakan kuesioner tertutup dengan tingkat skala Likert untuk mengumpulkan data. Data yang didapatkan selanjutnya akan diolah dengan metode deskriptif dan verifikatif, bersamaan untuk melakukan memberikan nilai pada setiap jawaban responden berdasarkan pembobotan yang telah ditetapkan (Umar, 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan penelitian pada uji analisis regresi secara linear berganda, analisis ini bertujuan apakah ada keterhubungan ataupun keterkaitan secara fungsional antara beberapa variabel bebas terhadap variable kompensasi (X_1), variable lingkungan Kerja (X_2) dan variable beban kerja (X_3) terhadap variable *turnover intention* (Y). Secara umum rumus persamaan regresi

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

linear berganda (Sugiyono, 2017) yaitu:

Ket:

- Y = *Turnover Intention*
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- X_3 = Beban Kerja
- A = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi dengan tujuan mengetahui sejauh mana pengaruh faktor kompensasi terhadap *turnover intention*

- β_2 = Koefisien regresi dengan tujuan mengetahui sejauh mana pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
- β_3 = Koefisien regresi dengan tujuan mengetahui sejauh mana pengaruh faktor beban kerja terhadap *turnover intention*
- E = Faktor variable lainnya yang tidak di teliti

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan agar dapat mengetahui hubungan antara variable kompensasi, variable lingkungan kerja, dan variable beban kerja dengan variable *turnover intention*, digunakan analisis korelasi berganda yang dapat mengukur berapa kekuatan pada asosiasi diantara variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2013).

$$r_{XiY} = \frac{n\sum XiY - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi pada variasi variabel dependen dapat diterapkan penjelasan oleh variabel independen. Semakin besar nilai R^2 , semakin tinggi pula kemampuan model saat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Nilai koefisien determinasi tentunya diantara nol (0) dan juga satu (1). Dalam melakukan uji empiris adanya nilai *adjusted* R^2 secara negatif, tentunya nilai *adjusted* R^2 akan dianggap nol. R Square dengan nilai besar, maka apabila persentasinya terdapat perubahan variable tidak bebas atau independen (Y) yang disebabkan dari variable bebas atau dependen (X) yang terjadi tinggi. Sedangkan R Square dengan nilai kecil, maka persentasinya perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan dari variabel bebas (X) semakin rendah, (Sujarweni, 2015). Rumus Koefisien Determinasi dijelaskan dibawah ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Pengujiannya pada uji secara validitas dilakukan tentunya dengan mempergunakan program IBM SPSS 24.0 for windows, jika pada hasil itu diperoleh dengan rumus $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka diartikan data yang diolah ialah valid dengan begitu layak jika digunakan pada pengujian hipotesis, sedangkan sebaliknya jika dengan rumus $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak valid dapat diartikan pula tidak layak untuk dilakukan penggunaan data tersebut dalam pengujian hipotesis, adapun kriteria pengujian validitas adalah seperti berikut:

Berikut ialah hasil dari pada pengujian validitas variable kompensasi (X_1), variable lingkungan kerja (X_2), variable beban kerja (X_3) dan variable *turnover intention* (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	Correlation (<i>r</i> hitung)	Ketetapan (<i>r</i> tabel)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_2.1$	0,887	0,3	Valid
	$X_2.2$	0,648	0,3	Valid
	$X_2.3$	0,569	0,3	Valid
	$X_2.4$	0,586	0,3	Valid
	$X_2.5$	0,765	0,3	Valid
	$X_2.6$	0,432	0,3	Valid
	$X_2.7$	0,852	0,3	Valid
	$X_2.8$	0,869	0,3	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah).

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Beban Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,546	0,3	Valid
	$X_{3.2}$	0,737	0,3	Valid
	$X_{3.3}$	0,585	0,3	Valid
	$X_{3.4}$	0,630	0,3	Valid
	$X_{3.5}$	0,391	0,3	Valid
	$X_{3.6}$	0,574	0,3	Valid
	$X_{3.7}$	0,582	0,3	Valid
	$X_{3.8}$	0,316	0,3	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah).

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Variabel	Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,416	0,3	Valid
	Y.2	0,595	0,3	Valid
	Y.3	0,456	0,3	Valid
	Y.4	0,414	0,3	Valid
	Y.5	0,576	0,3	Valid
	Y.6	0,456	0,3	Valid
	Y.7	0,541	0,3	Valid
	Y.8	0,440	0,3	Valid
	Y.9	0,385	0,3	Valid
	Y.10	0,529	0,3	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah).

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa pada pengujian validitas variable kompensasi, variable lingkungan kerja, variable beban kerja dan variable *turnover intention* dinyatakan valid, masing masing tiap variable memiliki nilai signifikan karena memiliki nilai korelasi yang besar nilainya dari nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Berikut ialah suatau hasil kriteria pengujian reliabilitas variabel kompensasi (X_1), variable lingkungan kerja (X_2), variable beban kerja (X_3) dan variable *turnover intention* (Y):

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,659	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,842	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0,629	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,648	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah).

Berdasarkan Tabel berikut 10 hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian terdapat perolehan yang ditunjukkan di semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan *turnover intention* terdapat perolehan *Cronbach's alpha* lebih besar dari nilai ketetapan data atau nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, yang artinya bahwa seluruh indikator dalam setiap variabel yang digunakan dinyatakan reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk dapat mmelihat hasil perhitungan pada data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dijelaskan melalui table hasil berikut:

Tabel 11
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70,770	3,866		7,960	,000
	KOMPENSASI	-,288	,092	-,311	-3,356	,042
	LINGKUNGAN KERJA	-,055	,122	-,037	-3,740	,031
	BEBAN KERJA	,294	,096	,287	3,063	,003

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh persamaan regresi pada model sebagai berikut:

Hasil persamaan yang dihasilkan dapat diinterpretasikan dengan kesimpulan berikut ini:

$$Y = 70,770 - 0,288x_1 - 0,055x_2 + 0,294x_3 + \varepsilon$$

1. Nilai angka 70,770 untuk konstanta menunjukkan pada variabel kompensasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel beban kerja (X_3), maka akan berpengaruh pada variabel *turnover intention* (Y) di angka sebesar 70,770
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar pada nilai -0,288 bernilai negatif, dapat disimpulkan pada variabel kompensasi terdapat suatu pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada kompensasi diduga akan diikuti dengan terjadinya penurunan *turnover intention* dengan suatu asumsi variabel lain yang mampu mempengaruhi dianggap konstan atau tetap.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar pada nilai -0,055 bernilai negatif, disimpulkan pada variabel lingkungan kerja adanya terdapat pengaruh yang negatif terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan lingkungan kerja akan diikuti juga terjadinya penurunan *turnover intention* dengan asumsi dari variabel lainnya yang berpengaruh secara konstan atau tetap.
4. Koefisien regresi beban kerja (X_3) sebesar pada nilai 0,294 bernilai positif, disimpulkan pada variabel beban kerja terdapat berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*. Hal ini diartikan adanya bahwa apabila setiap terjadinya penurunan beban kerja tentunya akan diikuti dengan terjadinya penurunan *turnover intention* dengan asumsi dari variabel lain yang akan mempengaruhi dianggap konstan atau tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Terdapat hasil yang diperoleh pada analisis korelasi berganda dapat kita lihat pada gambaran tabel ini:

Tabel 12
Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,646	3,0820

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 12 hasilnya memperoleh yang diketahui bahwa nilai R di angka nilai 0,816 yang menunjukkan korelasi antara variabel yang menunjukkan korelasi antara variabel variabel kompensasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel beban kerja (X_3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) memiliki hubungan yang dinilai sangat kuat karena diperoleh rentan nilai (0,800-1.000).

Pengujian Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi memiliki tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar persentase dari sumbangan pengaruh variabel bebas independent secara bersamaan terhadap variabel terikat

atau dependen dengan cara melihat nilai *R square*. Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap variable *turnover intention* diangka nilai 66,5% sedangkan sisanya diangka nilai 33,5% di pengaruhi oleh variable lainnnya yang tidak peneliti teliti seperti: kepuasan kerja, peluang karier, penempatan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kerja dan penghargaan kerja (Mathis et al., 2009).

Pengujian Regresi Secara Simultan (Uji-f)

Uji F bertujuan untuk dapat melihat pengaruh apakah variabel bebas (*independent*) yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu *turnover intention* (Y). Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Pengujian Regresi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587,290	3	195,763	6,786	,000 ^b
	Residual	2769,460	96	28,849		
	Total	3356,750	99			
a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_LINGKUNGANKERJA BEBAN KERJA						

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_ LINGKUNGANKERJA_BEBAN_KERJA

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan pada nilai F_{hitung} pada Tabel 13, diketahui F_{hitung} diangka sebesar nilai 6,786 dan untuk nilai F_{tabel} yaitu $\alpha = 0,05$ dengan tingkatan kebebasan (dk) $n-k-1$ ($100-3-1$) = 96. Melihat prolehan hasil daripada angka derajat kebebasan maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar nilai 2,70, sehingga hasil dari derajat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,786 > 2,700$). Dengan demikian kita artika bahwa apabila H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi, lingkungan kerja danbeban kerja pengaruh dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap variable *turnover intention*.

Pengujian Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Hasil perhitungan yang diperoleh pada uji t penelitian ini yaitu t_{tabel} yaitu untuk $\alpha = 0,05$ dengan tingkatan derajat kebebasan diangka $100-3-1 = 96$ sebesar nilai 1,660. Adapun hasil yang ditemukan uji t sebagai perbandingan t_{tabel} dengan menggunakan program SPSS versi 25, dijelaskan pada gambar table ini:

Tabel 14
Hasil Pengujian Regresi Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	70,770	3,866		7,960	,000
KOMPENSASI	-,288	,092	-,311	-3,356	,042
LINGKUNGAN KERJA	-,055	,122	-,037	-3,740	,031
BEBAN KERJA	,294	,096	,287	3,063	,003

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Adapun terdaoat cara statistik yang dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap variable *turnover intention*, dipergunakan uji hipotesis seperti berikut:

- $H_{01} : \beta_1 \geq 0$: Berarti kompensasi tidak terdapat pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- $H_{a1} : \beta_1 < 0$: Berarti kompensasi terdapat pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan pada Tabel 14yang diperoleh dapat dilihat bahwa variable kompensasi memiliki nilai angka t_{hitung} sebesar -3,356 nilai angka sig 0,042 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ maka

perolehan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3,356 < 1,660$) sehingga maknanya H_a diterima. Artinya variable kompensasi terdapat pengaruh negatif dan juga signifikan terhadap turnover intention. Hal ini sesuai dengan penelitian Nugroho & Darmawati (2018), Salehah et al., (2021) dan Harini et al., (2023) penelitian menunjukan kompensasi terdapat pengaruh yang negatif dan juga signifikan secara parsial.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Adapun terdapat cara statistik agar dapat mengetahui bahwa ada atau tidaknya pengaruh pada variable lingkungan kerja terhadap variable *turnover intention*, digunakan uji hipotesis seperti berikut:

- $H_{02} : \beta_2 \geq 0$: Berarti lingkungan kerja tidak terdapat keberpengaruhan secara negatif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- $H_{a2} : \beta_2 < 0$: Berarti lingkungan kerja terdapat keberpengaruhan secara dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan perolehan Tabel 14 tersebut dapat dilihat bahwa variable kompensasi memperoleh angka nilai t_{hitung} sebesar -0,374 nilai angka sig 0,031 dan nilai angka t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ maka perolehan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,374 < 1,660$) sehingga maknanya H_a diterima. Disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja terdapat keberpengaruhan secara negatif & juga signifikan terhadap variable *turnover intention*. Hal ini relevan jika kita lihat pada penelitian Nugroho & Darmawati (2018), Salehah et al., (2022) dan Rahman et al., (2024) penelitian menyatakan bahwa variable lingkungan kerja terdapat keberpengaruhan secara negatif dan juga signifikan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Adapun terdapat cara statistik agar dapat mengetahui bahwa ada atau tidaknya pengaruh variable beban kerja terhadap variable *turnover intention*, digunakan uji hipotesis seperti berikut:

- $H_{03} : \beta_3 \leq 0$: Berarti beban kerja tidak terdapat keberpengaruhan secara positif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- $H_{a3} : \beta_3 > 0$: Berarti beban kerja keberpengaruhan secara positif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan prolehan Tabel 4.28 hasil tersebut dapat dilihat perolehan variable kompensasi mendapatkan angka nilai t_{hitung} sebesar 3,063 angka nilai sig 0,003 dan angka nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ maka perolehannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,063 > 1,660$) sehingga dengan demikian kita simpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan bahwa beban kerja terdapat keberpengaruhan secara positif dan juga signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini relevan jika kita melihat pada penelitian Kamis et al., (2021), Taufik et al., (2021) dan Arnas et al., (2024) bahwa beban kerja terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap variable *turnover intention*.

KESIMPULAN PENELITIAN DAN SARAN PENELITIAN

Kesimpulan Peneliti

Jika dilihat pada hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan dan diartikan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor terhadap permasalahan kompensasi, permasalahan lingkungan kerja, permasalahan beban kerja dan permasalahan *turnover intention* karyawan sebagai berikut:
 - a. Tanggapan karyawan mengenai kompensasi termasuk dalam kriteria cukup sesuai. Penilaian terendah pada indikator tunjangan dan sebaliknya sedangkan penilaian tertinggi pada indikator gaji
 - b. Tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja termasuk dalam kriteria cukup baik. Penilaian terendah diperoleh indikator suasana kerja sedangkan penilaian tertinggi pada indikator keamanan kerja.

- c. Tanggapan karyawan mengenai beban kerja termasuk dalam tingkat kriteria tinggi. Penilaian tertinggi diperoleh indikator beban fisik sedangkan penilaian terendah pada diperoleh indikator beban mental.
- d. Tanggapan karyawan mengenai *turnover intention* termasuk dalam kriteria cukup tinggi. Penilaian tertinggi pada indikator absensi yang meningkat sedangkan penilaian terendah pada indikator berperilaku positif yang tidak stabil kondisi emosionalnya.
2. Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor.
3. Secara parsial
 - a. Kompensasi ada pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor
 - b. Lingkungan kerja ada pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor
 - c. beban kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor

Saran Peneliti

Berikut peneliti mengajukan saran pada Penelitian kali ini:

1. PT Wangsa Indah Nusantara sebaiknya meningkatkan kompensasi terhadap karyawan tenaga lapangan khususnya pada pemberian tunjangan seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan menambahkan uang operasional seperti uang makan dan juga uang transportasi kepada karyawan tenaga lapangan agar dapat menurunkan *turnover intention*.
2. PT Wangsa Indah Nusantara sebaiknya meningkatkan lingkungan kerja khususnya pada suasana kerja seperti melakukan mitra kerja sama terhadap *event* yang berbasis *indoor* atau di dalam ruangan agar lebih strategis, efisien dan efektif dan untuk *flayering outdoor* dilakukan seminggu atau dua minggu sekali agar dapat menurunkan *turnover intention*.
3. Mengenai beban kerja, sebaiknya PT Wangsa Indah Nusantara Bogor menurunkan beban kerja yang terlalu berat kepada khususnya pada beban fisik seperti menciptakan kebijakan atau terobosan baru untuk *flayering* agar mencari tempat terdekat terlebih dahulu dan untuk *flayering* jarak jauh agar menggunakan mobil perusahaan agar karyawan tenaga lapangan tidak terlalu lelah di perjalanan.
4. Memperbaiki tingkat *turnover intention* khususnya pada absensi yang meningkat maka sebaiknya PT Wangsa Indah Nusantara Bogor sebaiknya mempertimbangkan kebijakan yang akan di terapkan serta mengevaluasi kebijakan yang berdampak pada peningkatan absensi karyawan dan perlu diperhatikan seperti pemberian *reward* kepada karyawan yang tidak pernah absen dan pemberian *punishment* kepada karyawan yang selalu absen atau tidak hadir bekerja dan faktor lainnya pada kompensasi yang perlu di tingkatkan, lingkungan kerja yang perlu di tingkatkan serta beban kerja yang perlu diturunkan agar dapat menurunkan *turnover intention*.
5. Bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi suatu bahan kajian referensi agar dapat mencari variabel-variabel lain yang terdapat keberpengaruh *turnover intention* seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karir, hubungan kerja dan penghargaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak-pihak berperan dan yang sudah membantu serta berkontribusi dalam penyusunan maupun penulisan penelitian serta publikasi jurnal peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harini, S., Narimawati, U., Hadi, S. M., & Yuningsih, E. (2023). Turnover Intention: Career Development and Compensation Approach, and Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Artificial Intelegence Research*, 7(1.1), 1-8. <https://doi.org/10.29099/ijair.v7i1.1.1064>
- Harnoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo.
- Lubis, R. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT AXA Mandiri Cabang Medan Imam Bonjol Medan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(2), 32–39. <https://doi.org/10.9767/saintek.v1i2.4>
- Maier, N. R. F. (1965). *Psychology in Industry*. Houghton Mifflin. <https://www.amazon.com/Psychology-Industry-Norman-R-Maier/dp/0245573704>
- Mathis, Robert, & John, J. (2009). *Sumber Daya Manusia Buku Dua*. Salemba Empat.
- Munandar, & Sunyoto, A. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia Pers.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1843/1591>
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jim.v15i2.34761>
- Rahman, M. F, Harini, S., & Ismartaya. (2024). The Influence of Compensation, Leadership Style, and Work Environment on Turnover Intention Employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(5), 2826–2832. DOI: 10.47191/ijsshr/v7-i05-37, Impact factor- 7.876.
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 444–458. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/770>
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS. In *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Effect of Work Environment and Compesation on Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & D. Restu (eds.); Cetakan Pe). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center of Academic Publishing Service.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijsti. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4786/2784>
- Umar, H. (2016). *Manajemen Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.