

PERAN LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MENENTUKAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT KEJAR USAHA INDUK

Muhamad Andre¹; Dian Ayu Liana Dewi²

Universitas YPPI Rembang^{1,2}

Email : ndrean226@gmail.com¹; dianayu.lianadewi@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT Kejar Usaha Induk Rembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total 42 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *Likert* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, manajemen beban kerja yang proporsional, dan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif memainkan peran penting dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kompensasi; *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of work environment, workload, and compensation in influencing employee turnover intention at PT Kejar Usaha Induk Rembang. This study uses a quantitative approach with a causal design. The sampling technique used is a saturated sample with a total of 42 employees as respondents. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that work environment and compensation have a negative and significant influence on turnover intention, while workload has a positive and significant influence on turnover intention. These findings indicate that a conducive work environment, proportional workload management, and a fair and competitive compensation system play an important role in reducing employee intentions to leave the company. This study is expected to be a consideration for management in formulating human resource management strategies.

Keywords : Work Environment; Workload; Compensation; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Kesehatan suatu organisasi dapat tercermin dalam berbagai masalah yang dihadapinya, termasuk masalah yang berasal dari karyawan. Di dunia saat ini, banyak perusahaan kurang memperhatikan aspek-aspek kecil kesejahteraan dan kondisi kerja karyawan, yang berpotensi meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi.

Turnover Intention merupakan isu yang sensitif dalam manajemen SDM karena dapat menghambat keberlanjutan operasional perusahaan dan meningkatkan biaya bagi organisasi. *Turnover Intention* diartikan sebagai kecenderungan individu untuk berpindah profesi mereka

saat ini dan mencoba beralih ke profesi lain yang dianggap lebih baik (Waspodo dkk., dalam Purwati & Maricy, 2021). Survei *Jobstreet by SEEK* tahun 2024 menunjukkan bahwa 62% tenaga kerja Indonesia berniat mencari pekerjaan baru, dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, kompensasi yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian perusahaan terhadap faktor internal, khususnya kepuasan kerja dan sistem penghargaan, untuk meningkatkan retensi karyawan.

PT Kejar Usaha Induk Rembang yang bergerak di bidang properti menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang berfluktuasi. Berdasarkan data internal yang disajikan pada tabel 1, tingkat pergantian karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebesar 0,34%, kemudian mengalami penurunan pada tahun berikutnya, sebelum kembali meningkat pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius, mengingat kesuksesan organisasi dapat dilihat dari kualitas SDM, meskipun didukung sarana dan prasarana yang memadai. Dinamika tersebut mencerminkan pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan.

Upaya mengendalikan *turnover intention* dapat dicapai melalui pengelolaan faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Putra dan Rahyuda, sebagaimana dikutip dalam Purwati dan Maricy (2021) mengemukakan lingkungan kerja adalah situasi atau tempat pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan aktivitas mereka secara optimal jika suasananya dianggap nyaman, aman, dan bersih, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang dicirikan oleh suasana yang nyaman, aman, dan bersih, dapat mendukung kinerja kerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang secara signifikan berdampak pada niat untuk berhenti kerja.

Beban kerja juga termasuk faktor penting untuk memengaruhi tingginya *turnover intention*, hal ini merujuk pada besarnya tuntutan pekerjaan berupa jumlah kewajiban yang harus dipenuhi dari karyawan pada periode terbatas dengan mempertimbangkan kemampuan serta kapasitas kerja yang dimiliki (Munandar dalam Kuswahyudi dkk., 2022). Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, melainkan pula dengan keterbatasan waktu. Ketidakseimbangan beban kerja dapat berdampak negatif dan meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan.

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan atau apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas partisipasi dan kinerja kerja mereka (Nurjaman; Sedarmayanti dalam Akbar dkk., 2023). Penerapan sistem imbalan yang layak dan setara dengan tingkat kuantitas pekerjaan memiliki peran penting bagi organisasi, hal ini dikarenakan dapat mendorong kenyamanan kerja serta mengurangi tingkat *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa masih variasi dari masing-masing variabel kepada *turnover intention* karyawan. Dwiyanto dan Sularso (2021) menyampaikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan, sementara Halimah dkk. (2021) menunjukkan pengaruh negatif. Pada variabel beban kerja, Kuswahyudi dkk. (2022) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun hasil tersebut berbeda dengan temuan Muzakki dkk. (2024). Perbedaan hasil juga terjadi pada variabel kompensasi, di mana Putrianti dan Arin Dewi (2022) menyatakan adanya pengaruh signifikan, sedangkan Akbar dkk. (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial. Ketidakkonsistenan temuan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Dari uraian tersebut, maksud dari studi ini guna menganalisis dampak peran lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam menentukan *turnover intention* karyawan PT Kejar Usaha Induk.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Role Theory

Penelitian ini berlandaskan pada *role theory* sebagai *grand theory*. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Linton dalam Prasetya dan I Made Arip (2023), yang memandang teori peran sebagai integrasi dari berbagai disiplin keilmuan. Istilah “peran” diadaptasi dari dunia teater, di mana seorang aktor menjalankan karakter tertentu. Analogi tersebut digunakan untuk menggambarkan kedudukan seseorang dalam masyarakat, bahwa setiap individu memiliki serangkaian perilaku yang diharapkan dan selalu berkaitan dengan orang lain yang berinteraksi dengannya. Pandangan ini kemudian menjadi dasar dalam penyusunan teori peran. Teori peran memberikan dasar konseptual untuk memahami bagaimana tekanan yang timbul dari kebingungan peran, konflik peran, dan tanggung jawab yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja. Situasi ini berpotensi mengurangi kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Dengan demikian, teori peran berfungsi sebagai referensi penting dalam menjelaskan peran antar variabel independen sebagai faktor yang memengaruhi pergantian karyawan. Pemahaman ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi manajemen SDM yang tepat guna mengurangi tingkat pergantian karyawan serta meningkatkan kinerja maupun produktivitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja kondusif memiliki pengaruh besar mengenai tingkat kenyamanan serta rasa aman karyawan dalam menjalankan tugasnya. Jika lingkungan ini tidak suportif, karyawan dapat mengalami berbagai hambatan seperti konflik antar rekan kerja, ruang kerja yang tidak nyaman, atau kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya berujung pada

keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Putra & Rahyuda dalam Purwati & Maricy (2021), lingkungan kerja merupakan kondisi tempat karyawan melakukan aktivitas yang apabila memenuhi aspek kenyamanan, keamanan, dan kebersihan, maka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perspektif perilaku organisasi, kualitas lingkungan kerja mempengaruhi persepsi dan pengalaman kerja karyawan, sehingga berkaitan dengan keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Menurut Ahyari dalam Akbar dkk. (2023) mengemukakan indikator yang menggambarkan lingkungan kerja, antara lain: (1) pencahayaan, (2) kondisi suhu udara, (3) kualitas hubungan dengan atasan, (4) aspek keamanan, dan (5) tingkat kebersihan.

Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat melemahkan motivasi maupun memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008, beban kerja didefinisikan sebagai total tugas yang dibebankan kepada suatu jabatan atau unit organisasi, diukur berdasarkan volume pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (Kuswahyudi dkk., 2022).

Koesomowidjojo dalam Muzakki dkk. (2024) menekankan bahwa beban kerja mencerminkan serangkaian aktivitas yang wajib dirampungkan dalam jangka waktu tertentu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas fisik maupun mental karyawan dapat memicu tekanan kerja serta gangguan kesehatan.

Beban kerja yang melampaui kemampuan seseorang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, memicu stres kerja, dan meningkatkan risiko kejenuhan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat mendorong kecenderungan mengundurkan diri. Dengan demikian, beban kerja termasuk dalam aspek yang dapat menjadikan individu untuk tetap bekerja atau pindah ke organisasi lain. Adapun indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam Muzakki dkk. (2024) mencakup kondisi kerja, efektivitas pemanfaatan waktu kerja, serta pencapaian target kerja.

Kompensasi

Kompensasi memainkan peran krusial dalam memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Hasibuan, sebagaimana dikutip dalam Akbar dkk. (2023), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan hasil kontribusi yang diperoleh dari organisasi sebagai bentuk apresiasi dari kontribusi karyawan baik secara finansial maupun non-finansial, seperti fasilitas kerja dan bentuk pengakuan lainnya.

Kompensasi yang diberikan secara adil dan kompetitif mampu meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan, sedangkan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat

menciptakan persepsi negatif dan memunculkan *turnover intention*. Enny dalam Arosaf dan Nurhidayati (2023) menyatakan bahwa kompensasi dipandang sebagai bentuk apresiasi yang diberikan organisasi atas kinerja dan dedikasi karyawan.

Dalam hal ini, kompensasi diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan Nurjaman dalam Akbar dkk. (2023), yaitu: (1) gaji pokok, (2) gaji variabel, dan (3) benefit.

Turnover Intention

Secara konseptual, *turnover* menggambarkan kondisi ketika karyawan berhenti bekerja, baik karena keputusan pribadi maupun keinginan berpindah ke perusahaan lain, sedangkan *intention* merujuk pada dorongan internal individu untuk melakukan tindakan tertentu, sehingga *turnover intention* dapat dipahami sebagai keinginan yang muncul secara sadar dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention dapat dikatakan sebagai kemauan atau kecenderungan pekerja meninggalkan pekerjaan yang lebih cocok sesuai dengan kebutuhannya. Waspodo dkk., dalam Purwati & Maricy (2021) menyatakan bahwa niat tersebut umumnya dipicu oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja yang kurang, ketidaklayakan kondisi lingkungan kerja, tingginya tingkat beban kerja, dan ketidaksesuaian kompensasi yang diterima dengan ekspektasi pekerja

Kartono dalam Akbar dkk. (2023) menyatakan *turnover intention* bisa dilihat melalui beberapa parameter yaitu: (1) *thoughts of quitting* atau mulai mempertimbangkan untuk keluar, (2) *job search* atau mencari peluang kerja lain, dan (3) *intentions to quit* yang mencerminkan niat kuat untuk meninggalkan peluang saat ini.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Lingkungan kerja kurang kondusif, baik ditinjau dari aspek fisik maupun sosial berpotensi menimbulkan rasa tidak nyaman serta menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat tercermin melalui keterbatasan sarana dan prasarana kerja, kurang harmonisnya hubungan antarpegawai, serta pengaturan ruang kerja yang belum optimal. Keadaan ini dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatkan kemungkinan timbulnya niat keluar dari organisasi (*turnover intention*).

Begitu juga sebaliknya, kondisi yang baik dan kondusif yang didukung oleh hubungan sosial yang positif dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan langkah strategis untuk mengurangi keinginan berpindah kerja dan menjaga keberlanjutan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Beban kerja berlebihan berpotensi menimbulkan kendala bagi karyawan dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan, kapasitas

karyawan, dan keterbatasan waktu berpotensi memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Dampak tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta meningkatnya *turnover intention* karena karyawan merasa tidak mampu bertahan dalam situasi kerja yang menekan.

Karyawan yang mendapatkan beban kerja yang melebihi kapasitas berisiko lebih besar mengalami kelelahan, stres kerja, serta penurunan kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat memicu keinginan untuk mencari alternatif lingkungan kerja yang dinilai lebih sesuai dan seimbang. Oleh karena itu, beban kerja yang tidak dikelola secara efektif berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang proporsional mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hubungan Kompensasi dengan *Turnover Intention*

Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif mampu menumbuhkan rasa dihargai pada diri karyawan, meningkatkan kepuasan serta memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Ketidakseimbangan atau ketidakadilan dalam sistem kompensasi berpotensi menimbulkan persepsi negatif pada karyawan dan mendorong mereka untuk mencari kesempatan kerja di organisasi lain yang menawarkan imbalan yang lebih kompetitif. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang layak dan sesuai menjadi faktor strategis dalam menekan tingkat *turnover intention* serta menjaga stabilitas SDM dalam organisasi.

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diasumsikan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kejar Usaha Induk.

H2: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kejar Usaha Induk.

H3: Diasumsikan kompensasi terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kejar Usaha Induk.

Rerangka Konseptual

Secara teoritis hubungan antara variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Kejar Usaha Induk Rembang dijelaskan melalui kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Desain kausal dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji peran variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan PT Kejar Usaha Induk Rembang yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data primer (kuesioner) mencakup indikator mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen, serta *turnover intention*. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25. Seluruh variabel dalam penelitian diukur menggunakan skala Likert lima poin dimana setiap pernyataan disusun dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yang disesuaikan dengan arah hipotesis penelitian. Untuk pernyataan *favorable* skor diberikan (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Sementara itu pernyataan *unfavorable*, pemberian skor dilakukan secara terbalik.

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pengujian validitas digunakan untuk menentukan kemampuan setiap item kuesioner dalam mewakili konstruk yang diukur. Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS dengan menganalisis korelasi antara skor item dan skor variabel total.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditunjukkan pada tabel 2, 3, 4 dan 5 dapat dilihat item keseluruhan pernyataan memiliki nilai r terhitung lebih tinggi dari r tabel ($> 0,304$). Dengan demikian, indikator untuk variabel independen dan dependen dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2021) mendeskripsikan uji reliabilitas sebagai ukuran yang memperlihatkan tingkat konsistensi dan kestabilan suatu instrumen ketika pengukuran dilakukan secara berulang. Pengujian reliabilitas dilaksanakan melalui pemanfaatan koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai alat ukur keseragaman instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 6, seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, yaitu lingkungan kerja 0,776, beban kerja sebesar 0,851, kompensasi 0,777, dan *turnover intention* sebesar 0,932. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk semua variabel terbukti reliabel.

Uji Normalitas

Pada ambar 2 hasil uji normalitas dilakukan, menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi, dan

analisis regresi dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 7 memperlihatkan variabel bebas memiliki nilai tolerance untuk lingkungan kerja sebesar 0,890, beban kerja 0,931 serta kompensasi 0,910 lebih besar dari 0,10 dengan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,123, beban kerja 1,074 dan kompensasi 1,099 lebih kecil dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Ouput uji heteroskedastisitas pada gambar 3 menunjukkan bahwa semua titik terdistribusi secara acak, baik di atas maupun di bawah garis 0, dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam tabel 8 menghasilkan persamaan model sebagai berikut:

$$Y=47,269-0,614X1 +0,368X2 -0,481X3$$

Interpretasi

1. Nilai konstanta sebesar 47,269, menunjukkan bahwa variabel independen berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka *turnover intention* karyawan berada pada nilai 47,269.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) adalah -0,614, menunjukkan pengaruhnya negatif dalam mempengaruhi *turnover intention*. Artinya, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan menurunkan niat berpindah karyawan, sedangkan penurunan lingkungan kerja dapat meningkatkan *turnover intention*.
3. Koefisien regresi beban kerja (X2) adalah 0,368, mengindikasikan adanya pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Bisa dianggap bahwa setiap peningkatan beban kerja berpotensi diikuti oleh meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Koefisien regresi kompensasi (X3) sebesar -0,481 memperlihatkan pengaruhnya negatif dalam mempengaruhi *turnover intention*. Dengan demikian, semakin besar kompensasi yang diberikan maka kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan akan semakin kecil, dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis yang disajikan pada tabel 9 mengindikasikan bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,464. Nilai ini menunjukkan bahwa variabilitas dalam variabel *turnover*

intention karyawan mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi sebesar 46,4%. Sementara itu, sisa variabilitas sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan guna mengevaluasi kebenaran dugaan yang dibuat dalam penelitian diperoleh:

1. Variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruhnya negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini dibuktikan oleh nilai t (-2,574) serta nilai signifikansinya 0,014, dengan demikian (H_1) dinyatakan diterima.
2. Variabel beban kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh nilai t (3,166) juga signifikansinya 0,003, sehingga (H_2) diterima.
3. Variabel kompensasi menunjukkan pengaruhnya negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh nilai t (-2,757) beserta signifikansinya 0,009, maka (H_3) dapat diterima.

Diskusi

Peran Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi *Turnover Intention*

Temuan empiris dari studi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pengaruhnya negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Fenomena ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula intensitas minat mereka untuk berpindah kerja. Hasil temuan sejalan dengan penelitian Dwiyanto & Sularso dalam Purwati dan Maricy (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Peran Beban Kerja dalam Mempengaruhi *Turnover Intention*

Beban kerja teridentifikasi sebagai variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara implisit, ketika beban kerja melebihi kapasitas optimal karyawan, terdapat kecenderungan kuat bagi mereka untuk mengembangkan niat berpindah kerja. Hasil ini memperkuat studi yang dilakukan oleh Kuswahyudi dan kolega (2022).

Peran Kompensasi dalam Mempengaruhi *Turnover Intention*

Hasil temuan ini menyimpulkan bahwasanya kompensasi pengaruhnya negatif dan signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Temuan empiris mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang diterima karyawan berdampak pada penurunan niat mereka untuk berhenti kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian pengaruh kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan karyawan terhadap *urnover intention* di PT AAA (2025), yang mengungkapkannya bahwasanya kompensasi memiliki dampak negatif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat dirangkum bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi memberikan dampak signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Kejar Usaha Induk Rembang. Lingkungan kerja terbukti pengaruhnya negatif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin baik suasana kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kemauan mereka untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, beban kerja menunjukkan pengaruhnya positif dan signifikan, sehingga peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh meningkatnya niat karyawan dalam mencari pekerjaan yang lain. Selain itu, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu menekan *turnover intention*.

Secara menyeluruh, temuan hasil analisis membuktikan bahwa upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja secara proporsional, serta penerapan sistem kompensasi yang kompetitif merupakan strategi penting dalam menurunkan *turnover intention* dan menjaga keberlangsungan sumber daya manusia perusahaan.

Saran

1. Saran bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun psikologis, guna membangun suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kinerja karyawan. Pengaturan beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas serta kondisi individu agar risiko stres dan kelelahan kerja dapat diminimalkan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan peninjauan terhadap sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan kompetitif sesuai dengan standar industri.

Penguatan komunikasi internal serta penyediaan mekanisme umpan balik yang efektif juga penting untuk memastikan aspirasi dan keluhan karyawan dapat ditindaklanjuti secara tepat.

2. Saran bagi Peneliti

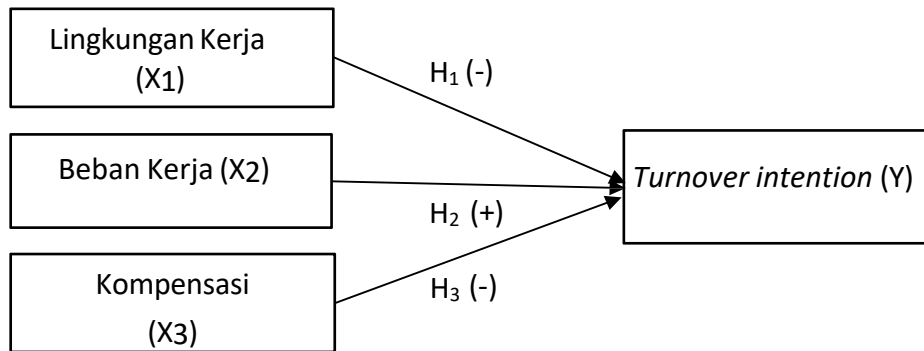
Penelitian berikutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Selain itu, penggunaan ukuran sampel yang lebih besar atau melibatkan berbagai sektor industri disarankan untuk meningkatkan generalisasi temuan penelitian. Pendekatan metode campuran juga dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang kondisi karyawan, khususnya mengenai aspek lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya tercapuk oleh kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

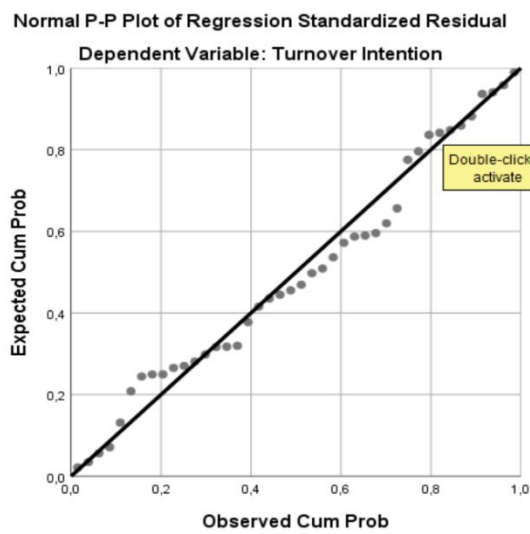
Akbar, M. A., Putra, R., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 115–123.

- Arosaf, Moh Danang Putra; Nurhidayati, Anik. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Rembang. *Bbm (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2023, 9.2: 127-140.
- ASTAWA, I. Putu Andreas Adi; SUTAPA, I. Ketut. Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research Of Management*, 2020, 2.1: 1-11.
- Ependi, D., Darsih, D., & Syah, R. (2025). The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on *Turnover Intention*. *Journal of Economic, Business and Management*, 12(1), 45–53.
- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* (Studi pada PT. Trifa Sari Nusantara). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 1818–1830.
- Jobstreet by SEEK. (2024). Asia Talent Insights Report 2024: Tren Perilaku dan Preferensi Tenaga Kerja Indonesia. Jobstreet Indonesia.
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://JPT.am.Org/Index.Php/JPT.am/Article/View/4227/3535>
- Kuswahyudi, A., Prabowo, T. S., & Rahayu, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 54–66.
- Moch Faisal Akbar, Rita Tri Yusnita, & Suci Putri Lestari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 20–41. <https://doi.org/10.61132/Rimba.V1i4.278>
- Muzakki, M. N., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2024). Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Kurir Ekspedisi Anteraja Cabang Yogyakarta). *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V6i1.8382>
- Nugroho, Arum Darmawati (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta*. Hal: 102-108.
- Oktafiani, Mutiara; Pantawis, Setyo. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pemalang Pos Comal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2024, 12.2: 189-203.
- Prasetya, I Made Arip. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Indah Permai Denpasar. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*, Hal: 13-14.
- 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*, 2(1), 77–91. <http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej>
- Putri, Febriana; Setianingsih, Rahayu; Kusumah, Alum. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Salmah Arowana Lestari. In: *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*. 2023. P. 528-536.
- Sari, L., & Putra, A. (2025). The Effect of Compensation, Work-Life Balance and Employee Well-Being on *Turnover Intention* at PT AAA. *International Journal of Social Research*, 4(1), 88–96.
- Syauqi, M., Rahmadani, R., & Ningsih, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 45–55.

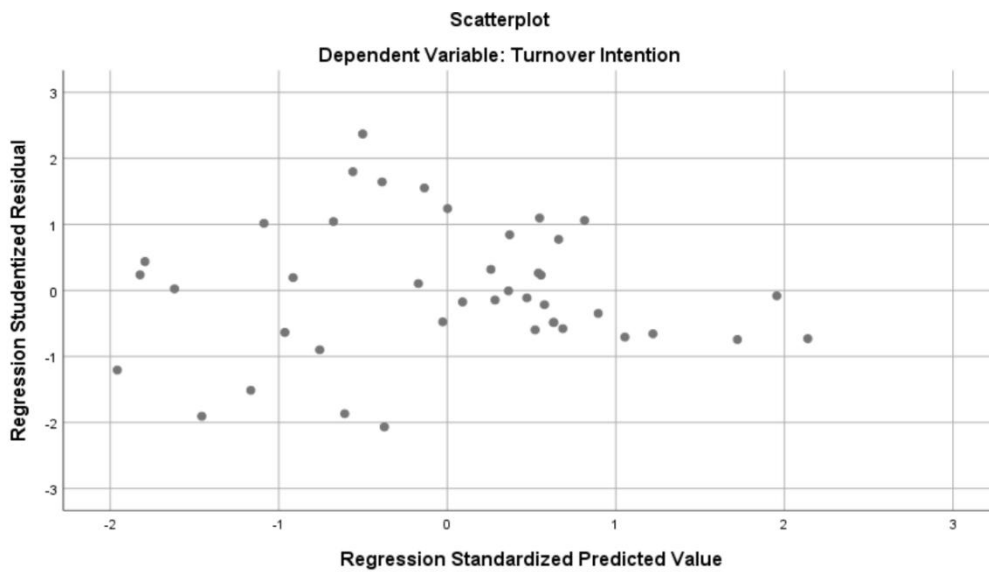
GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Rerangka Konseptual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Gambr 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Kejar Usaha Induk

Keterangan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Periode Awal	38	33	41	28	34
Masuk	0	8	1	8	15
Keluar	5	0	14	2	7
Periode Akhir	33	41	28	34	42
% Karyawan Masuk	0,00%	0,24%	0,02%	0,28%	0,44%
% Karyawan Keluar	0,13%	0,00%	0,34%	0,07%	0,20%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Kode	<i>Pearson Correlation</i> (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	LK1	0,537	0,304	Valid
	LK2	0,675	0,304	Valid
	LK3	0,436	0,304	Valid
	LK4	0,698	0,304	Valid
	LK5	0,847	0,304	Valid
	LK6	0,643	0,304	Valid
	LK7	0,671	0,304	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Kode	<i>Pearson Correlation</i> (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Beban Kerja (X2)	BK1	0,649	0,304	Valid
	BK2	0,749	0,304	Valid
	BK3	0,615	0,304	Valid
	BK4	0,669	0,304	Valid
	BK5	0,820	0,304	Valid
	BK6	0,783	0,304	Valid
	BK7	0,567	0,304	Valid
	BK8	0,582	0,304	Valid
	BK9	0,645	0,304	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Kode	<i>Pearson Correlation</i> (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Kompensasi (X3)	KO1	0,692	0,304	Valid
	KO2	0,688	0,304	Valid
	KO3	0,538	0,304	Valid
	KO4	0,510	0,304	Valid
	KO5	0,508	0,304	Valid
	KO6	0,743	0,304	Valid
	KO7	0,585	0,304	Valid
	KO8	0,606	0,304	Valid
	KO9	0,527	0,304	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Variabel	Kode	<i>Pearson Correlation</i> (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,719	0,304	Valid
	TI2	0,871	0,304	Valid

(Y)	TI3	0,901	0,304	Valid
	TI4	0,769	0,304	Valid
	TI5	0,705	0,304	Valid
	TI6	0,870	0,304	Valid
	TI7	0,891	0,304	Valid
	TI8	0,858	0,304	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,776	7	Reliabel
Beban Kerja	0,851	9	Reliabel
Kompensasi	0,777	9	Reliabel
Turnover Intention	0,932	8	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,890	1,123
Beban Kerja	0,931	1,074
Kompensasi	0,910	1,099

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Model	Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	47,269	8,121		5,821	0,000
Lingkungan Kerja	-0,614	0,238	-0,312	-2,574	0,014
Beban Kerja	0,368	0,116	0,375	3,166	0,003
Kompensasi	-0,481	0,174	-0,330	-2,757	0,009

a. Dependent Variable: TOTAL

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	0,503	0,464	4,757

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: TOTAL

Sumber: Data SPSS diolah, 2025