

# Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. X

Silvia Anastasia<sup>1</sup>, Kriswanto Widiawan<sup>2</sup>

**Abstract:** Company X is a company engaged in the field of logistics. The turnover intention at this company is categorized as high, particularly within the Freight Clearance Project Cargo (FCPC) and Strategic Procurement (SP) departments with a turnover percentage of 13% in the last three years. The objective of this research is to identify the factors influencing turnover intention, specifically focusing on workload, work environment, and work satisfaction. The research was conducted with the method of distributing questionnaires on a Likert scale of 1-5 and data processing using Partial Least Squares (PLS) model evaluation using SmartPLS 3.0. Descriptively, the lowest mean in the FCPC department is found in the complexity of work, noise in the workplace, and wages given. The lowest mean in the SP department is found in the deadline to achieve the target, noise in the workplace, and wages given. These indicators need to be further reviewed by the company. The hypothesis results indicate that workload, work environment, and work satisfaction have no impact on the turnover intention level. It's known that the variables of workload, work environment, and job satisfaction have an influence of 20.2% on turnover intention. Therefore, there are still other variables impacting turnover intention.

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

## Pendahuluan

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak sebagai penyedia jasa logistik di Indonesia dan memiliki berbagai departemen. Perusahaan telah berdiri sejak tahun 1968 yang menyediakan jasa angkutan laut, angkutan darat, sewa gudang dan sewa kontainer. Pada zaman yang berkembang pesat, perusahaan perlu untuk selalu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik dan benar. Pengelolaan ini bertujuan untuk selalu menjaga produktivitas berjalannya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dan modal dasar berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Dipang [1]). Tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan untuk terjadi *turnover*. *Turnover* sendiri menjadi permasalahan di PT. X khususnya pada Departemen FCPC dan SP. *Turnover* terjadi karena adanya *turnover intention*. PT. X memiliki rata-rata *turnover* selama tiga tahun terakhir sebesar 14% dan 11%. Rata-rata *turnover* yang terjadi pada kedua departemen tersebut adalah 13%. Sedangkan menurut Gallup dalam Iskandar [2] persentase *turnover* yang ideal dalam suatu perusahaan adalah 10%. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa *turnover* di PT. X melebihi persentase ideal.

Diharapkan dengan adanya penelitian terhadap *turnover intention* dapat menurunkan tingkat *turnover* perusahaan.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan penyebaran survei. Hasil survei akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Alur penelitian adalah sebagai berikut.

## Penentuan Variabel dan Hipotesis

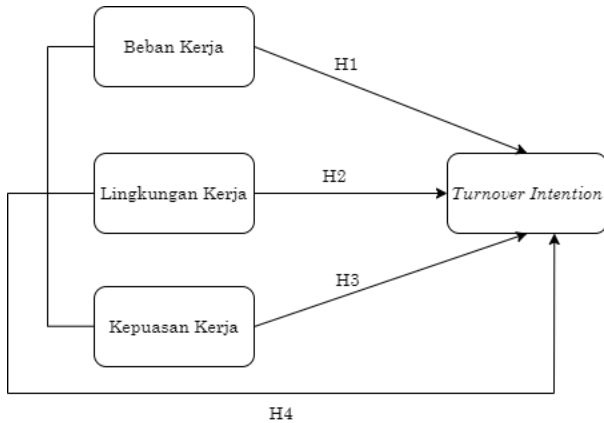
Tahap penentuan variabel dan hipotesis digunakan sebagai kerangka kerja untuk peneliti. Variabel digunakan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan untuk menilai suatu kuesioner. Variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu beban kerja (Q1), lingkungan kerja (Q2), dan kepuasan kerja (Q3) sedangkan variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y). Terdapat pula hipotesis yang ada pada penelitian ini, antara lain:

- H1: Terdapat pengaruh dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.
- H2: Terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
- H3: Terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
- H4: Terdapat pengaruh antara beban kerja,

<sup>1,2</sup> Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Email: silvia.anastasia98@gmail.com, kriswidi@petra.ac.id

lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention*.

Gambar 1 merupakan model konseptual yang digunakan pada penelitian ini.



**Gambar 1.** Model konseptual

**Pembuatan Kuesioner**

Tahap pembuatan kuesioner digunakan untuk merancang pernyataan yang nantinya akan diisi oleh responden. Dalam pembuatan kuesioner, terdapat butir-butir pernyataan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan yang mengacu pada jurnal yang sudah ada.

**Populasi dan Sampel**

Tahap penentuan populasi dan sampel diperlukan untuk mengetahui populasi yang berada di PT. X dan juga jumlah sampel yang digunakan dalam pengambilan data. Total populasi yang bekerja di PT. X pada Departemen SP dan FCPC sebanyak 63 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan pada kedua departemen tersebut dengan jumlah 32 responden.

**Penyebaran Survei**

Tahap penyebaran survei digunakan untuk mengetahui jawaban dan pengambilan data dari setiap responden terkait. Penyebaran survei akan dilakukan di PT. X khususnya pada Departemen SP dan FCPC. Penyebaran survei dilakukan dengan pengisian kuesioner dengan berisikan pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti.

**Analisis Deskriptif**

Pada analisis deskriptif, data yang dimiliki akan dianalisis secara deskriptif dari data demografi sampai dengan setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Hasil analisa nantinya akan berupa *mean*

dan standar deviasi dari setiap pernyataan. Analisis deskriptif ini akan menghasilkan hasil keseluruhan dari setiap jawaban responden.

**Metode Partial Least Square (PLS)**

Metode *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan *distribution free* yang artinya tidak ada batasan dalam distribusi data (ordinal, nominal, parsial, kategori, interval, rasio) dan jumlah sampel yang dibutuhkan tergolong kecil. Pada metode PLS akan mengukur *outer model* dan *inner model*.

**Evaluasi Measurement Model (Outer Model)**

Evaluasi *outer model* terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali [3], uji validitas konvergen merupakan model pengukuran yang dinilai berdasarkan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruk. Hasil pengujian validitas konvergen dikatakan valid apabila berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur.

Sedangkan uji validitas diskriminan adalah model pengukuran indikator refleksif dengan konstruk. Hasil uji dinyatakan lolos uji pada hasil *fornell-larcker criterion* apabila satu variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada variabel lainnya. Sedangkan kriteria pada AVE dikatakan lolos uji apabila lebih dari 0,6.

Menurut Sugiyono [4], uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran tersebut dapat dipercaya. Hasil pengujian dikatakan reliabel apabila memiliki hasil *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* lebih dari 0,7.

**Evaluasi Structural Model (Inner Model)**

Pada evaluasi *structural model (inner model)* terdapat dua macam uji yaitu uji hipotesis dan koefisien determinasi. Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen (Q1, Q2, dan Q3) memiliki *p-value* kurang dari 0,05 dan *T-Statistics* lebih dari 1,96 maka H0 ditolak dan signifikan. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (Q1, Q2, dan Q3) secara parsial dan simultan dengan variabel dependen (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur bagaimana kemampuan suatu model dapat menerangkan variabel dependen. Apabila hasil dari koefisien determinasi mendekati satu atau dengan kata lain semakin besar hasil koefisien determinasi,

maka variabel independen hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### Pembuatan Kesimpulan dan Saran

Tahap pembuatan kesimpulan dan saran bertujuan untuk membahas mengenai kesimpulan dan ringkasan dari penelitian yang telah dilakukan. Pada kesimpulan akan berisikan hasil dari uji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan berisikan seluruh hasil uji analisis baik secara deskriptif maupun statistik sebagai berikut.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui hasil keseluruhan dari setiap jawaban responden. Dalam analisis deskriptif akan terbagi menjadi analisis deskriptif demografi responden dan analisis deskriptif variabel.

#### Analisis Deskriptif Demografi Responden

Hasil dari penelitian deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan mayoritas usia responden 23-33 tahun. Mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu S1/S2/S3, lama waktu bekerja responden di PT. X yaitu >6 tahun. Mayoritas jumlah berpindah kerja responden sebelum bekerja di PT. X adalah sebanyak 1-2x.

#### Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel akan menghasilkan hasil keseluruhan dari setiap jawaban responden. Dalam melakukan pengukuran *turnover intention* pada indikator variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja digunakan kategori interval sebagai berikut (Tabel 1).

$$\text{Kelas interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \quad (1)$$

Melalui perhitungan kelas interval, interval yang didapatkan sebesar 0,8. Interval tersebut terbagi ke dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi (4,21-5,00), tinggi (3,41-4,20), cukup (2,61-3,40), rendah (1,81-2,60), dan sangat rendah (1,00-1,80). Rentang tersebut digunakan untuk menentukan kategori pada hasil deskriptif variabel.

Hasil deskriptif pada variabel beban kerja

mendapatkan hasil *mean* tertinggi terendah untuk Departemen FCPC adalah 3,89 dan 3,11. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya". *Mean* terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa kerumitan pekerjaan saya sudah pas (tidak terlalu sulit/mudah)". Maka dari itu, perlu adanya tinjauan lebih lanjut dari pihak atasan mengenai kerumitan pekerjaan.

Pada Departemen SP, *mean* tertinggi dan terendah adalah 4,15 dan 3,69. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya". *Mean* terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa tenggat waktu yang diberikan untuk mencapai target sudah cukup". Maka dari itu, perlu adanya tinjauan lebih lanjut dari pihak atasan mengenai tenggat waktu yang diberikan untuk mencapai target.

Hasil deskriptif pada variabel lingkungan kerja *mean* tertinggi dan terendah untuk Departemen FCPC adalah 3,89 dan 3,37. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa atasan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain". *Mean* terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa tidak ada kebisingan di tempat kerja". Maka dari itu, perlu adanya tinjauan lebih lanjut dari pihak atasan mengenai kebisingan di tempat kerja.

Pada Departemen SP, *mean* tertinggi dan terendah adalah 4,46 dan 3,15. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa tidak ada bentuk intimidasi antar pekerja". *Mean* terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa tidak ada kebisingan di tempat kerja". Maka dari itu, perlu adanya tinjauan lebih lanjut dari pihak atasan mengenai kebisingan di tempat kerja.

Hasil deskriptif pada variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil *mean* tertinggi dan terendah untuk Departemen FCPC adalah 4,0 dan 2,95. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa keselamatan saya terjamin saat berada di tempat kerja". *Mean* terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya". Maka dari itu, perlu adanya tinjauan lebih lanjut mengenai upah kerja kepada para pekerja.

Pada Departemen SP, *mean* tertinggi dan terendah adalah 4,38 dan 3,46. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa rekan kerja saya memberikan bantuan saat saya membutuhkan". *Mean* terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan

pekerjaan saya”. Maka dari itu, perlu adanya tinjauan lebih lanjut mengenai upah kerja kepada para pekerja.

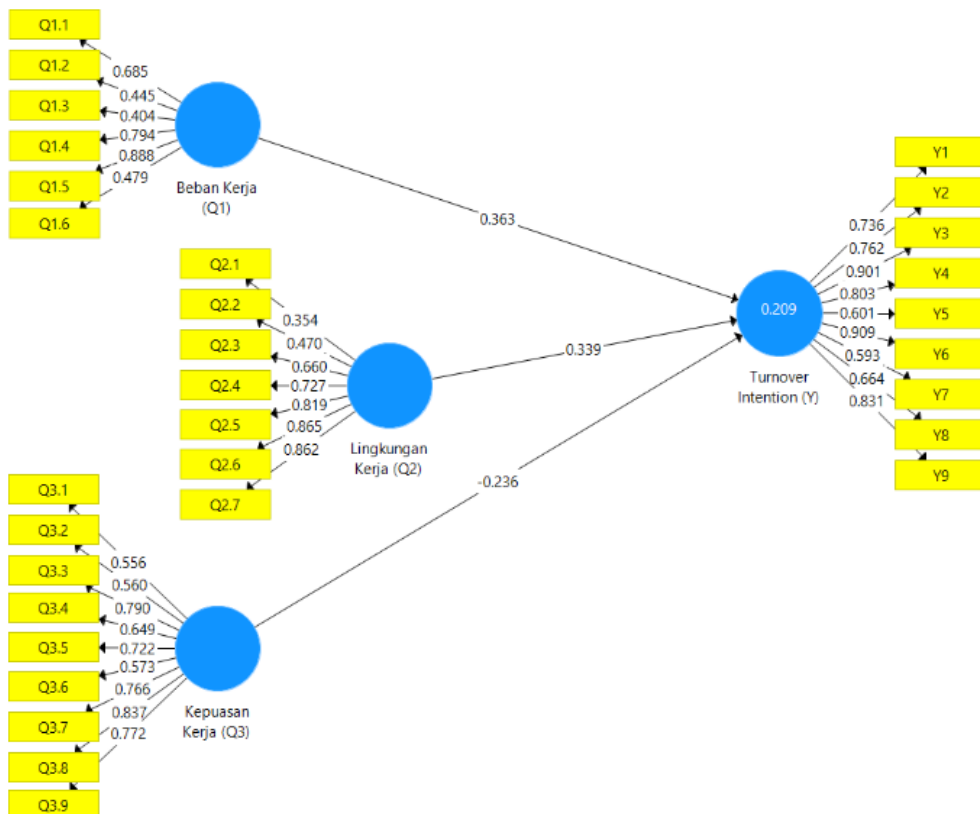
Hasil deskriptif pada variabel *turnover intention* semakin tinggi *mean*, maka responden semakin tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Melalui hasil tersebut, dapat dikategorikan untuk hasil *mean* tertinggi dan terendah untuk Departemen FCPC adalah 4,37 dan 3,16. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa sering tidak taat dengan aturan perusahaan”. *Mean* terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa ingin mendapatkan tawaran pekerjaan lain”.

Pada Departemen SP, *mean* tertinggi dan terendah adalah 3,92 dan 2,92. *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa tidak menanti hari kerja berikutnya”. *Mean* terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa bahwa saya semakin aktif mencari perusahaan lain sebagai tempat saya bekerja”.

**Hasil Uji Partial Least Squares (PLS)**

Hasil uji *Partial Least Squares* (PLS) akan terdiri atas uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan sebagai berikut.

**Uji Validitas Konvergen**



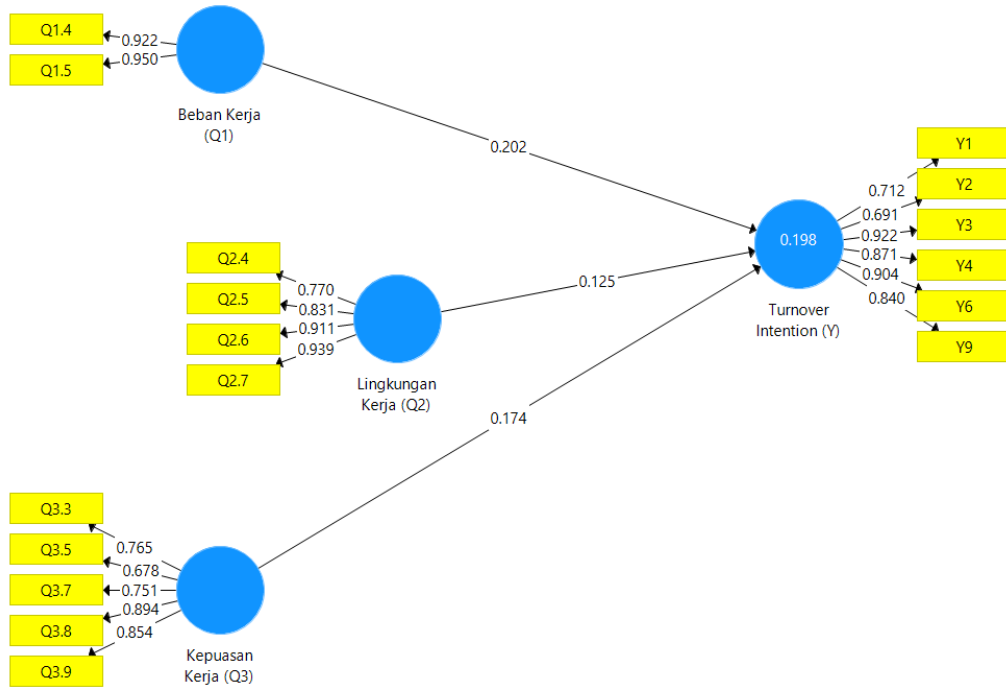
**Gambar 2.** Outer model awal

Pada uji validitas konvergen akan melihat hasil dari *loading factor*. Hasil uji validitas konvergen dikatakan lolos uji apabila memiliki nilai *loading factor* >0,7.

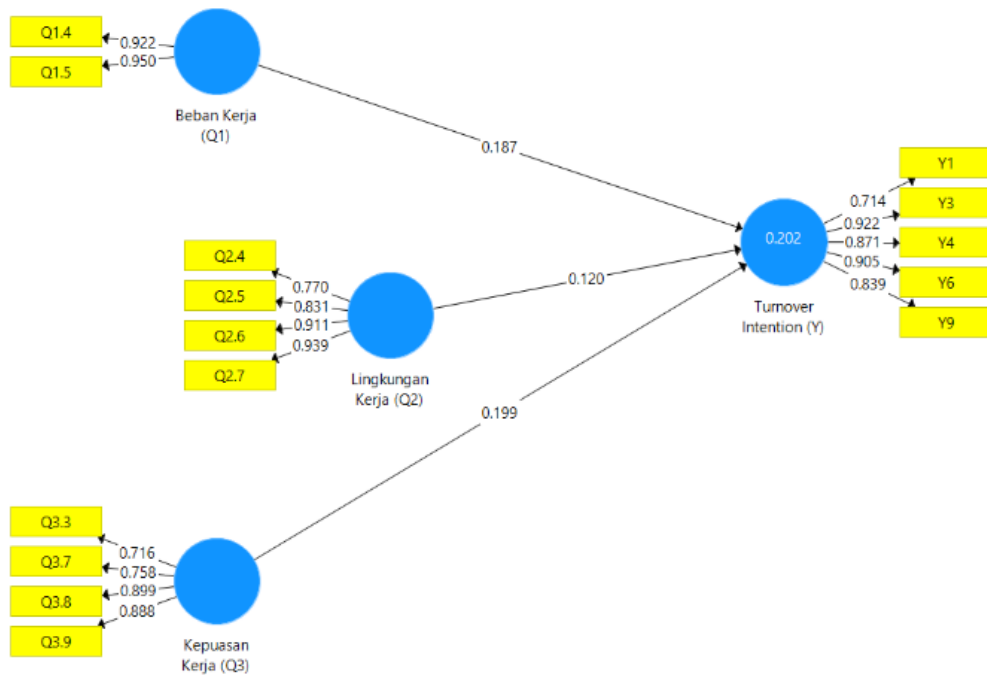
Gambar 2 merupakan model awal setelah dilakukan olah data pada aplikasi SmartPLS 3.0. Melalui hasil tersebut, pertama-tama akan melihat hasil pada *loading factor*. Indikator yang memiliki *loading factor* kurang dari 0,7 adalah Q1.1, Q1.2, Q1.3, Q1.6, Q2.1, Q2.2, Q2.3, Q3.1, Q3.2, Q3.4, Q3.6, Y5, Y7, Y8 sehingga indikator akan dihapus dan setelah itu akan dilakukan uji kembali. Total indikator awal adalah 31, dan setelah direduksi tersisa 16 indikator yang lolos uji.

Gambar 3 merupakan outer model setelah dilakukan reduksi pada indikator. Melalui nilai *loading factor* yang ada, masih terdapat satu indikator yang memiliki nilai <0,7 yaitu Q3.5 dan Y2 sehingga harus direduksi.

Gambar 4 merupakan *outer model* akhir setelah dilakukan reduksi pada indikator. Melalui nilai *loading factor* yang ada, dapat dikatakan bahwa seluruh indikator sudah lolos uji validitas konvergen. Langkah selanjutnya akan dilakukan uji validitas diskriminan.



Gambar 3. Outer model reduksi



Gambar 4. Outer model reduksi 2

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0. Pengujian akan diukur berdasarkan *fornell-larcker criterion* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil uji dinyatakan lolos uji apabila satu variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada variabel lainnya dan nilai AVE >0,6.

Tabel 1. Hasil uji Fornell-Larcker Criterion

	Q1	Q3	Q2	Y
Q1	0,936			
Q3	0,650	0,819		
Q2	0,643	0,750	0,865	
Y	0,394	0,411	0,390	0,853

Tabel 1 merupakan hasil uji validitas diskriminan dengan pengukuran *forrell-larcker criterion*. Hasil uji menunjukkan bahwa model setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi variabel lain. Oleh karena itu, seluruh variabel dikatakan valid atau lolos uji validitas diskriminan.

Tabel 2 merupakan hasil uji AVE terhadap seluruh variabel. Variabel beban kerja (Q1), lingkungan kerja (Q2), kepuasan kerja (Q3), dan *turnover intention* (Y) secara berurutan memiliki AVE sebesar 0,876; 0,748; 0,671; dan 0,728. Berdasarkan hasil uji tersebut, maka seluruh variabel sudah lulus uji validitas konvergen karena seluruh variabel memiliki AVE >0,6.

**Tabel 2.** Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Q1	0,876
Q2	0,748
Q3	0,671
Y	0,728

**Uji Reliabilitas**

Tabel 3 merupakan hasil uji reliabilitas menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil uji dikatakan reliabel apabila memiliki hasil *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* lebih dari 0,7.

**Tabel 3.** Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Q1	0,860	0,934
Q2	0,887	0,922
Q3	0,849	0,890
Y	0,913	0,930

Hasil *cronbach's alpha* pada beban kerja (Q1), lingkungan kerja (Q2), dan kepuasan kerja (Q3), dan *turnover intention*(Y) secara berurutan adalah 0,860; 0,887; 0,849; 0,913. Melalui hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel menghasilkan *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Hasil *composite reliability* pada beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* secara berurutan adalah 0,934; 0,922; 0,890; 0,930. Melalui hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel menghasilkan *composite reliability* lebih dari 0,7. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dikatakan lolos uji reliabilitas.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4 merupakan variabel beban kerja (Q1), lingkungan kerja (Q2), dan kepuasan kerja (Q3) secara berurutan memiliki nilai *p-values* sebesar 0,466; 0,779; 0,619. Seluruh variabel memiliki hasil *p-value* >0,05 sehingga seluruh variabel secara parsial dan simultan tidak berhubungan dengan *turnover intention*. Dikarenakan tidak adanya pengaruh antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji lanjutan antara variabel independen terhadap indikator variabel dependen (Tabel 5).

**Tabel 4.** Hasil uji hipotesis

Variabel	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
Q1	0,729	0,466
Q2	0,281	0,779
Q3	0,497	0,619

Tabel 5 menunjukkan hasil uji *p-value* Q1, Q2, dan Q3 terhadap Y (IQ) secara berurutan memiliki nilai 0,680; 0,494; 0,963 yang mana lebih dari 0,05 sehingga dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Q1, Q2, dan Q3 terhadap Y(IQ). Hasil uji menunjukkan *p-value* Q1, Q2, dan Q3 terhadap Y (TQ) secara berurutan memiliki nilai 0,179; 0,901; 0,468 yang mana lebih dari 0,05 sehingga dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Q1, Q2, dan Q3 terhadap Y(TQ).

**Tabel 5.** Hasil uji hipotesis indikator Y

Variabel	Indikator	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>
Q1	Y ( <i>Intention to Quit</i> ) (IQ)	0,413	0,680
Q2		0,494	0,494
Q3		0,963	0,963
Q1	Y ( <i>Thinking of Quit</i> ) (TQ)	1,349	0,179
Q2		0,124	0,901
Q3		0,468	0,468

**Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan *hasil R-Square* 0,202 atau 20,2%. Sesuai dengan ketentuan yang ada, hasil *R Square* adalah antara nol dan satu.

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen memiliki kemampuan dalam menerangkan variabel dependen (Y) sebesar 20,2%. Masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen sebesar 79,7% sehingga perlu untuk menggali variabel lain di penelitian selanjutnya.

**Analisis Cross Tabulation**

Tabel 6 menunjukkan hasil *cross tabulation* antara kedisiplinan saat bekerja dan persepsi terhadap atasan. Terdapat 20 responden yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan ‘Saya tidak lagi disiplin saat bekerja’ dan setuju dengan pernyataan ‘Saya merasa atasan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain’. Terdapat 3 responden yang menyatakan bahwa mereka disiplin saat bekerja, namun mereka merasa bahwa atasan membedakan antara karyawan satu dengan yang lain. Lalu, terdapat pula 3 responden yang menyatakan bahwa mereka tidak disiplin saat bekerja meskipun atasan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain.

**Tabel 6.** Hasil *cross tabulation* antara kedisiplinan saat bekerja dan persepsi terhadap atasan

Kedisiplinan saat bekerja	Persepsi terhadap atasan		
	Atasan membedakan	Netral	Atasan tidak membedakan
Tidak disiplin	0	1	3
Netral	0	0	2
Disiplin	2	4	20

**Tabel 7.** Hasil *cross tabulation* antara frekuensi karyawan mengeluh dan durasi waktu istirahat

Frekuensi karyawan mengeluh	Durasi waktu istirahat		
	Kurang	Netral	Cukup
Sering mengeluh	0	0	2
Netral	4	1	6
Jarang mengeluh	1	0	18

Tabel 7 menunjukkan hasil *cross tabulation* antara frekuensi karyawan mengeluh dan durasi waktu istirahat. Terdapat 18 responden yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan ‘Saya merasa sering mengeluh saat mengerjakan pekerjaan’ dan setuju dengan pernyataan ‘Saya

merasa waktu istirahat yang diberikan sudah cukup’. Terdapat satu responden yang menyatakan bahwa mereka tidak sering mengeluh saat bekerja, namun mereka merasa bahwa waktu istirahat yang diberikan kurang. Lalu, terdapat pula 2 responden yang menyatakan bahwa mereka mengeluh saat bekerja meskipun waktu istirahat yang diberikan cukup.

Tabel 8 menunjukkan hasil *cross tabulation* antara semangat bekerja dan intimidasi antar pekerja. Terdapat 25 responden yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan ‘Saya merasa tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan’ dan setuju dengan pernyataan ‘Saya merasa tidak ada bentuk intimidasi antar pekerja’. Terdapat 1 responden yang menyatakan bahwa mereka tetap memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, namun mereka merasa bahwa masih terdapat intimidasi antar pekerja. Lalu, terdapat pula 2 responden yang menyatakan bahwa mereka tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada bentuk intimidasi antar pekerja.

**Tabel 8.** Hasil *cross tabulation* antara semangat bekerja dan intimidasi antar pekerja

Semangat menyelesaikan pekerjaan	Intimidasi antar pekerja		
	Terdapat intimidasi	Netral	Tidak ada intimidasi
Tidak semangat	0	0	2
Netral	0	1	3
Bersematang	1	0	25

**Tabel 9.** Hasil *cross tabulation* antara pikiran meninggalkan pekerjaan dan intimidasi antar pekerja

Pikiran meninggalkan pekerjaan	Intimidasi antar pekerja		
	Terdapat intimidasi	Netral	Tidak ada intimidasi
Berpikiran untuk meninggalkan	0	0	4
Netral	1	1	13
Tidak berpikiran untuk meninggalkan	0	0	13

Tabel 9 menunjukkan *cross tabulation* antara pikiran meninggalkan pekerjaan dan intimidasi antar pekerja. Terdapat 13 responden yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan ‘Saya merasa lebih sering berpikir untuk

meninggalkan pekerjaan saya saat ini' dan setuju dengan pernyataan 'Saya merasa waktu istirahat yang diberikan sudah cukup'. Terdapat pula 2 responden yang menyatakan bahwa mereka merasa sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini meskipun waktu istirahat yang diberikan sudah cukup. Melalui hasil *cross tabulation*, perusahaan mengerti dan perlu memperhatikan lebih lanjut.

### Simpulan

Melalui penelitian yang telah dilakukan, terdapat kesimpulan yang dapat ditarik yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, hipotesis yang didapatkan yaitu gagal tolak H<sub>0</sub>. Pada Departemen FCPC perlu adanya tinjauan lebih lanjut dari pihak atasan mengenai kerumitan pekerjaan. Pada Departemen SP perlu adanya tinjauan lebih lanjut dari pihak atasan mengenai tenggat waktu yang diberikan untuk mencapai target. Kedua hal tersebut perlu untuk dilakukan sesuai dengan pernyataan yang menghasilkan mean terendah pada hasil analisis deskriptif variabel.

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, hipotesis yang didapatkan yaitu gagal tolak H<sub>0</sub>. Pada Departemen FCPC dan SP perlu adanya tinjauan lebih lanjut dari pihak atasan mengenai kebisingan di tempat kerja. Hal tersebut perlu dilakukan sesuai dengan pernyataan yang menghasilkan *mean*

terendah pada hasil analisis deskriptif variabel.

Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, hipotesis yang didapatkan yaitu gagal tolak H<sub>0</sub>. Pada Departemen FCPC dan SP perlu adanya tinjauan lebih lanjut mengenai upah kerja kepada para pekerja. Hal tersebut perlu untuk kaerna disesuaikan dengan pernyataan yang menghasilkan *mean* terendah pada bagian hasil analisis deskriptif variabel. Variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (variabel independen tidak memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen). Dengan kata lain, hipotesis yang didapatkan yaitu gagal tolak H<sub>0</sub>.

### Daftar Pustaka

1. Dipang, L., Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 2013, pp. 1080-1088.
2. Iskandar, Y. C., Strategi Organisasi Penanganan Turnover melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 2021, pp. 102-116.
3. Ghozali, I., *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (4th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
4. Sugiyono, S., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2013.