



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Agri Tanimas Selaras

Indriani Hutagalung<sup>1\*</sup>, Taufik Risal<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [indrianihutagalung0@gmail.com](mailto:indrianihutagalung0@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study uses a quantitative method approach that focuses on cause-effect relationships. This study aims to analyze the influence of the physical work environment, energy, and workload on employee turnover at PT. Agri Tanimas Selaras. This study was conducted at PT. Agri Tanimas Selaras located at Jl. Tangkahan, Medan Labuhan District, Medan City, North Sumatra, 20251. In this study, the general population is defined as all employees of PT. Agri Tanimas Selaras. While the target population is all permanent employees of PT. Agri Tanimas Selaras, totaling 85 people. The data collection technique for this study uses a questionnaire. To test the research instrument, validity and reliability tests are used. The analysis method used is the T test and F test. The results of the T test show that the physical work environment has a negative and significant effect on employee turnover, which means that the better the physical work environment, the lower the employee's desire to leave the company. Conversely, costs and workload do not have a positive and significant effect on employee turnover, which indicates that these two variables do not directly affect employee desire to leave the company. However, the F-test results show that simultaneously, the physical work environment, reserves, and workload have a positive and significant effect on employee turnover. This finding demonstrates the importance of a holistic approach to managing factors affecting employee retention.*

**Keywords:** *Compensation; Physical Work Environment; PT. Agri Tanimas Selaras; Turnover Intention; Workload*

**Abstrak.** Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang fokus pada hubungan sebab-akibat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, energi, dan beban kerja terhadap turnover turnover karyawan pada PT. Agri Tanimas Selaras. Penelitian ini dilakukan pada PT. Agri Tanimas Selaras yang beralamat Jl. Tangkahan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan, Sumatera Utara, 20251. Dalam penelitian ini, populasi umum didefinisikan sebagai seluruh karyawan PT. Agri Tanimas Selaras. Sedangkan populasi targetnya adalah semua karyawan tetap PT. Agri Tanimas Selaras yang berjumlah total 85 Orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Untuk uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah uji T dan uji F. Hasil uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover turnover, yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah. Sebaliknya, biaya dan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover niat, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja fisik, cadangan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover turnover karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

**Kata kunci:** *Beban Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja Fisik; PT. Agri Tanimas Selaras; Turnover Intention*

## 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi, termasuk di PT. Agri Tanimas Selaras. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan stabilitas tenaga kerja yang dimilikinya. Namun, salah satu tantangan besar dalam manajemen SDM adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi operasional, serta biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dalam meningkatkan retensi tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

*Turnover Intention* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari Perusahaan karena pindah ke lain Perusahaan. Terkadang Perusahaan yang mempunyai program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seorang untuk berpindah pekerjaan. Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak Perusahaan bahkan beberapa Perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena sifat yang di rekrut tersebut memilih pekerjaan di Perusahaan lain.

*Turnover Intention* menjadi masalah yang cukup menarik dan penting di PT Agri Tanimas Selaras. PT Agri Tanimas Selaras merupakan perusahaan manufaktur yang menjual bahan baku pupuk ataupun pupuk yang sudah jadi seperti pupuk NPK dan NK sepanjang bulan penjualan pupuk mengalami peningkatan dari bulan ke bulan. Adanya kepercayaan yang semakin besar tersebut tentunya harus dijaga dengan mempertahankan pelayanan dan kualitas yang sempurna untuk konsumen PT. Agri Tanimas Selaras.

**Tabel 1.** Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Agri Tanimas Selaras Periode 2022 -2024.

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase (%)
2022	70 Orang	25 Orang	30 Orang	75 Orang	35,7%
2023	75 Orang	30 Orang	40 Orang	85 Orang	42,8%
2024	85 Orang	39 Orang	38 Orang	86 Orang	45,8%

Sumber: PT. Agri Tanimas Selaras., (2025)

Dari data *turnover* yang didapat pada grafik disamping dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan pada PT. Agri Tanimas Selaras dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turn Over*). Harris (2020) menyatakan bahwa standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda - beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Berdasarkan perhitungan

LTO (*Labour Turn Over*), persentase tingkat turnover karyawan PT. Agri Tanimas Selaras dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 Tingkat rata-rata turnover karyawan pada 2 (dua) tahun terakhir di PT. Agri Tanimas Selaras telah melebihi standar yang ditoleri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh Bapak Rusmin selaku *HRD Manager* PT. Agri Tanimas Selaras menyatakan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan pekerjaan seperti, perusahaan menerapkan adanya pemotongan uang kehadiran dan uang kerajinan apabila tidak masuk kerja (kecuali izin). Hal ini yang membuat tingkat *Turnover* sedikit meningkat di PT. Agri Tanimas Selaras padahal sebelumnya kebijakan dan peraturan ini di buat sepengetahuan para karyawan, tapi di antara mereka masih ada saja yang melanggar aturan tersebut. Mereka mengaku tak terima, terlebih keputusan di ambil di tengah tekanan ekonomi akibat pandemi virus corona.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menurunkan kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Misalnya, kondisi tempat kerja yang tidak ergonomis, fasilitas yang kurang memadai, serta hubungan kerja yang tidak harmonis dapat meningkatkan ketidakpuasan karyawan sehingga memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berikut merupakan data dari Lingkungan kerja yang ada pada PT. Agri Tanimas Selaras:

**Tabel 2.** Data Fasilitas PT. Agri Tanimas Selaras.

No	Nama Barang	Kondisi Barang
1	Pakaian Kerja (Baju, Sepatu, dll)	Baik
2	Alat – Alat Tulis	Baik
3	Meja	Rusak Ringan
4	Kursi	Rusak Ringan
5	<i>Personal Computer</i> (PC) dan <i>Software</i> yang memadai	Kurang Memadai
6	<i>Printer</i>	Kurang Memadai
7	Lampu	Baik
8	Air Minum untuk karyawan	Baik

Sumber: PT. Agri Tanimas Selaras, (2025)

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana pada PT. Agri Tanimas Selaras masih baik tapi ada kerusakan ringan akibat adanya beberapa barang lama yang belum diganti. Berdasarkan hasil wawancara yang di PT. Agri Tanimas Selaras oleh Bapak Rusmin selaku *HRD Manager* menyatakan bahwa belum stabilnya lingkungan kerja dalam melaksanakan tugasnya karena belum mendukungnya kondisi lingkungan kerja, sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja akibatnya menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Selain fasilitas lingkungan kerja yang dimiliki dibagian divisi belum stabil dan kurang memadai, terdapat lingkungan kerja yang kurang kondusif salah satunya Tingkat kebersihan yang didalam produksi sehingga tempat tersebut belum dikatakan sterill dan sangat mengganggu kegiatan operasional dalam pembuatan produk tersebut dan sangat

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isro Saputra, (2025) dan Encep Suryana, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kompensasi adalah merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan utau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2022) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Dari tabel dibawah ini dapat kita lihat bahwa ada beberapa masalah yang masih kurang baik terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan, Adapun tabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.** Daftar Gaji Karyawan PT. Agri Tanimas Selaras.

Divisi	Penghasilan Per Bulan
Divisi Pengadaan Material dan Jasa JPP	Rp. 2.900.000 – Rp. 3.300.000
Divisi Administrasi & Keuangan JPP	Rp. 2.900.000 – Rp. 3.100.000
Divisi Sales Marketing JPP	Rp. 1.900.000 – Rp. 2.500.000
Divisi Produksi	Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000

Sumber: PT. Agri Tanimas Selaras, (2025)

Berdasarkan hasil tabel serta wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti kepada Bapak Rusmin selaku *HRD Manager* di PT. Agri Tanimas Selaras, didapatkan informasi bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan belum mengikuti kebijakan pemerintah baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial. Dari segi kompensasi finansial, perusahaan memberikan kompensasi berupa Gaji, dan Tunjangan Hari Raya. Gaji yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Medan. Sedangkan tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan yang menduduki masa kerja selama satu tahun dan tidak terhitung antara satu bulan gaji yang

diterima untuk tunjangan tersebut. Selain itu juga jaminan ketenagakerjaan yang diberikan kepada buruh produksi di perusahaan di PT. Agri Tanimas Selaras dikarenakan perusahaan ingin menekan biaya operasional dengan cara tidak membayar iuran jaminan sosial (seperti BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan). dengan tidak mendaftarkan buruh, perusahaan bisa memangkas pengeluaran rutin setiap bulan dan perusahaan mengklasifikasikan buruh sebagai pekerja harian lepas, borongan, atau melalui outsourcing, sehingga menghindari tanggung jawab formal sebagai pemberi kerja langsung.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahaya Dewi, (2023), Iqma Efitriana, (2022) , dan Anariesti Melani, (2025) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, lain hal dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astri Ayu Purwati, (2020) dan Muhammad Rapli Jenal Hak, (2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. \Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

**Tabel 4.** Data Beban Kerja PT. Agri Tanimas Selaras Januari 2024 – Desember 2024.

Bulan	Target	Realisasi
Januari	28.000 Ton	15.000 Ton
Februari	29.500 Ton	25.800 Ton
Maret	28.000 Ton	27.000 Ton
April	28.000 Ton	29.000 Ton
Mei	28.000 Ton	29.500 Ton
Juni	29.000 Ton	23.500 Ton
Juli	26.500 Ton	23.500 Ton
Agustus	26.500 Ton	25.000 Ton
September	26.500 Ton	25.500 Ton
Oktober	26.500 Ton	24.000 Ton
November	26.500 Ton	27.000 Ton
Desember	26.500 Ton	24.000 Ton

Sumber: PT. Agri Tanimas Selaras, (2025)

Dapat dilihat dari data tabel di atas bahwa sangat terlihat sekali adanya penurunan kualitas kerja yang tergambar dalam pencapaian produksi yang kurang belum maksimal. Bukan hanya kualitas tetapi juga seringnya *shutdown* membuat hilangnya waktu produksi yang tentunya sangat berdampak sekali terhadap produksi pabrik. Disisi lain ada juga permasalahan yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan dengan atasan juga sering kali membuat hilang nya efektifitas dalam bekerja seperti pekerja terlihat bekerja serius hanya

ketika ada intruksi langsung dari atasan dan begitu pun juga atasan yang mungkin kurang memahami kendala-kendala apa saja yang dirasakan oleh bawahan nya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maghfira (2023) dan Ramadhan (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan paparan diatas bahwa mempunyai kontribusi yang cukup dominan terhadap *turnover intention*. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Agri Tanimas Selaras”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang berfokus pada hubungan sebab-akibat. Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk memastikan hubungan kausal antara variabel independen (penyebab) dan variabel dependen (efek). Data Primer adalah data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data contohnya membagikan kuesioner melalui Google Form. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, contohnya buku – buku Pustaka, jurnal, dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT. Agri Tanimas Selaras yang beralamat Jl. Tangkahan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan, Sumatera Utara, 20251. Waktu penelitian yang direncanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025 atau dapat dilihat pada tabel berikut ini. Dalam penelitian ini, populasi umum didefinisikan sebagai seluruh karyawan PT. Agri Tanimas Selaras. Sedangkan populasi targetnya adalah semua karyawan tetap PT. Agri Tanimas Selaras yang berjumlah total 85 Orang.

Penelitian menggunakan sampel jenuh atau teknik sensus dengan melibatkan pendekatan metodologis di mana semua anggota populasi dimasukkan dalam sampel, tidak meninggalkan elemen populasi yang tidak diperhitungkan dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa sampel yang digunakan adalah 85 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Untuk uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Pada teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji normalitas yang mencakup uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier ganda, sedangkan uji hipotesis mencakup uji T, uji F, dan uji koefisien determinan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### *Analisis Statistik Responden Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari Perusahaan karena pindah ke lain Perusahaan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 5.** Analisis Tanggapan Responden *Turnover Intention*.

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata - Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerja	32	38%	27	32%	26	31%	0	0%	0	0%	8,60
2	Saya mulai berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja	36	42%	27	32%	22	26%	0	0%	0	0%	8,60
3	Saya mencari informasi mengenai pekerjaan lain	32	38%	31	36%	22	26%	0	0%	0	0%	8,60
4	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik	30	35%	29	34%	26	31%	0	0%	0	0%	8,60
5	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan	28	33%	40	47%	17	20%	0	0%	0	0%	8,60
6	Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini	26	31%	38	45%	21	25%	0	0%	0	0%	8,60
<b>Nilai Rata - Rata</b>											<b>8,60</b>	

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

- Saya mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerja. Pernyataan ini menunjukkan tingkat ketidakpuasan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi saat ini. Dari data, sebanyak 38% responden sangat setuju (SS) dan 32% setuju (S), yang berarti lebih dari separuh karyawan sedang mempertimbangkan untuk keluar dari tempat kerja mereka. Ini bisa menjadi sinyal adanya masalah dalam lingkungan kerja, manajemen, atau motivasi karyawan yang perlu diperhatikan.
- Saya mulai berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja. Pernyataan ini menandakan adanya indikasi absensi atau keengganan karyawan untuk datang ke tempat kerja. Dengan 42% sangat setuju dan 32% setuju, mayoritas responden menunjukkan pikiran untuk tidak hadir,

yang bisa berpengaruh negatif pada produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan. Hal ini biasanya mencerminkan stres kerja, kejenuhan, atau ketidakpuasan terhadap kondisi kerja.

- c. Saya mencari informasi mengenai pekerjaan lain. Data ini mengukur seberapa aktif karyawan mencari alternatif pekerjaan. Dengan 38% sangat setuju dan 36% setuju, hampir tiga perempat karyawan secara aktif mencari peluang kerja lain, yang menjadi indikator kuat adanya ketidakpuasan kerja atau harapan untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik di tempat lain.
- d. Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Pernyataan ini mengindikasikan aspirasi karyawan untuk pindah ke pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik. Sebanyak 35% sangat setuju dan 34% setuju menunjukkan bahwa banyak karyawan yang berharap akan adanya peluang yang lebih menguntungkan, baik dari segi penghasilan, lingkungan kerja, maupun pengembangan karir.
- e. Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Ini adalah pernyataan yang sangat eksplisit terkait niat keluar dari pekerjaan. Dengan 33% sangat setuju dan 47% setuju, data menunjukkan bahwa hampir 80% karyawan memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Ini adalah sinyal kritis bagi manajemen untuk melakukan evaluasi dan tindakan perbaikan.
- f. Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini. Pernyataan ini mengungkapkan persepsi karyawan tentang daya tarik pekerjaan lain dibandingkan dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani. Dengan 31% sangat setuju dan 45% setuju, mayoritas karyawan menganggap pekerjaan lain lebih menarik, yang berpotensi memicu turnover yang tinggi jika kebutuhan dan harapan karyawan tidak terpenuhi.

Rata-rata nilai 8,60 untuk semua pernyataan menunjukkan bahwa tingkat ketidakpuasan dan niat untuk meninggalkan pekerjaan cukup tinggi di kalangan responden. Ini menjadi indikator penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap kondisi kerja, kepuasan karyawan, dan strategi retensi agar dapat menekan angka turnover dan meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan.

#### ***Analisis Statistik Responden Lingkungan Kerja***

Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menurunkan kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :



**Tabel 6.** Analisis Tanggapan Responden Lingkungan Kerja.

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata - Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya	9	8%	19	22%	48	56%	9	11%	0	0%	8,60
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	23	27%	36	42%	24	28%	1	1%	1	1%	8,60
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima	16	19%	28	33%	32	38%	9	9%	0	0%	8,60
4	karyawan Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	23	27%	36	42%	24	28%	1	1%	1	1%	8,60
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	14	16%	21	25%	40	47%	10	9%	0	0%	8,60
6	Perusahaan memberikan tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan	23	27%	36	42%	24	28%	1	1%	1	1%	8,60
7	Karyawan puas dengan pembagian hari libur dan cuti sesuai dengan peraturan perusahaan	21	21%	19	19%	36	38%	9	11%	0	0%	8,60
8	Karyawan puas dengan tunjangan cuti yang diberikan kepada karyawan	23	27%	36	42%	24	28%	1	1%	1	1%	8,60
9	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	21	21%	19	19%	36	38%	9	11%	0	0%	7,59
10	Fasilitas kantor seragam kerja, tempat parkir, kantin , tempat ibadah peralatan kerja lengkap dan memadai	23	27%	36	42%	24	28%	1	1%	1	1%	8,60
<b>Nilai rata - Rata</b>											<b>8,60</b>	

Sumber: data diolah (2025)

### ***Analisis Statistik Responden Kompensasi***

Kompensasi adalah merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan Masyarakat. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

**Tabel 7.** Analisis Tanggapan Responden Kompensasi.

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata - Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tempat kerja saya bersih dan nyaman	15	18%	22	26%	36	42%	12	13%	0	0%	8,60
2	Fasilitas kerja (kursi, meja, komputer) mendukung kenyamanan bekerja	37	44%	29	34%	17	19%	2	2%	0	0%	8,60
3	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya	10	11%	37	44%	28	33%	10	12%	0	0%	8,60
4	Rekan kerja saya bersikap ramah dan saling menghargai	35	41%	31	36%	17	19%	2	2%	0	0%	8,60
5	Pencahayaannya tidak menyilaukan atau menyebabkan ketidaknyamanan visual	13	15%	27	32%	36	42%	9	11%	0	0%	8,60
6	Pencahayaannya di ruang kerja saya cukup terang untuk bekerja	35	40%	33	39%	15	18%	2	2%	0	0%	8,60
7	Dekorasi warna ruangan memiliki warna yang cerah	10	11%	33	39%	29	34%	13	15%	0	0%	8,60
8	Dekorasi warna ruangan tidak bertabrakan dengan warna lainnya	35	39%	34	40%	15	18%	2	2%	0	0%	8,60
9	Perusahaan memiliki ventilasi udara yang baik dan tidak lembap	12	12%	29	31%	32	38%	12	14%	0	0%	8,60
10	Perusahaan memiliki sirkulasi udara yang sehat	27	31%	29	34%	26	31%	3	4%	0	0%	8,60
11	Terdapat suara alat-alat mesin yang dapat merusak konsentrasi kerja	11	12%	37	44%	26	31%	11	13%	0	0%	8,60
12	Susunan suara kebisingan yang dapat merusak pendengaran	2	25%	37	44%	25	29%	1	1%	1	1%	8,60
<b>Nilai Rata - Rata</b>											<b>8,60</b>	

Sumber: data diolah (2025)

### ***Analisis Statistik Responden Beban Kerja***

Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 8.** Analisis Tanggapan Responden Beban Kerja.

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata - Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan penyediaan waktu yang tidak cukup	20	22%	26	31%	31	36%	8	9%	0	0%	8,60
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	29	34%	38	45%	16	19%	1	1%	1	1%	8,60
3	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat rumit	20	21%	34	40%	25	29%	7	8%	0	0%	8,60
4	Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya	26	31%	40	47%	17	20%	1	1%	1	1%	8,60
5	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	22	25%	30	35%	26	31%	7	8%	0	0%	8,60
6	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.	26	31%	39	46%	18	21%	1	1%	1	1%	8,60
7	Beban yang saya terima tidak sesuai dengan kemampuan	18	21%	35	41%	23	27%	9	7%	0	0%	8,60
8	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan	26	31%	36	42%	18	21%	5	5%	0	0%	8,60
9	Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah	21	25%	29	34%	26	31%	9	11%	0	0%	8,60
10	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya	26	31%	31	36%	23	27%	5	5%	0	0%	8,60
11	Pemakaian peralatan kerja ditempat saya bekerja sudah sangat baik	23	27%	25	44%	26	31%	11	13%	0	0%	8,60
12	Pemakaian peralatan pekerjaan ditempat kerja saya sudah mempunyai pengaman yang baik	24	28%	37	44%	19	22%	5	5%	0	0%	8,60
<b>Nilai Rata - Rata</b>											<b>8,60</b>	

Sumber: data diolah (2025)

### ***Uji Normalitas***

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dengan angka signifikan ( $\text{sig}$ ) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan uji *kolmogrov-smirnov* dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9.** Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80936791
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.060
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah (2025)

Dari tabel 10 besarnya *kolmogrov – smirnov* signifikan pada 0, 200 dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig > 0,05. Dari data diatas dapat dilihat nilai *kolmogrov – smirnov* yang dilihat dari Asymp sig (2-tailed) dengan nilai signifikasi sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Ketentuan nilai *tolerance* masing – masing independen > 0,1 dan VIF berada dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

**Tabel 10.** Uji Mulikolinieritas.

Coefficients <sup>a</sup>								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.590	.834		30.681	.000		
	Lingkungan Kerja	-.070	.015	-.511	-4.634	.000	.796	1.256
	Kompensasi	.021	.016	.153	1.383	.170	.797	1.254
	Beban Kerja	.014	.013	.107	1.066	.290	.966	1.035

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari setiap variabel bebas lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10, pada nilai lingkungan kerja fisik nilai *tolerance* sebesar 0,796 dan nilai VIF sebesar 1,256 sedangkan variabel kompensasi nilai *tolerance* sebesar 0,797 sedangkan nilai VIF sebesar 1,254, pada variabel beban kerja diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,966 sedangkan nilai VIF sebesar 1,035, sehingga dapat disimpulkan

bahwa diantara variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja semuanya tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian.

### *Uji Heterokedastisitas*

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan uji glejser. Penerapan uji glejser jika signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 (sig >0,05), maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas itu dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

**Tabel 11.** Uji Heterokedastisitas.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.353	.458		.772	.442	
Lingkungan Kerja	-.016	.008	-.233	-1.949	.055	
Kompensasi	.006	.009	.085	.710	.480	
Beban Kerja	.014	.007	.209	1.925	.058	

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena signifikansi berada diatas 0,05. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,055, sedangkan variabel kompensasi sebesar 0,480, kemudian pada variabel beban kerja sebesar 0,058.

### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Pengolahan data dengan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut:

**Tabel 12.** Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	25.590	.834		30.681	.000			
Lingkungan Kerja	-.070	.015	-.511	-4.634	.000	.796	1.256	
Kompensasi	.021	.016	.153	1.383	.170	.797	1.254	
Beban Kerja	.014	.013	.107	1.066	.290	.966	1.035	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y: -0,070 (X1) + 0,021 (X2) + 0,014 (X3)$$

Persamaan regresi linear berganda diartikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai negatif sebesar -0,070. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga jika lingkungan kerja karyawan meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun. Jika lingkungan kerja karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.
- b. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga jika kompensasi karyawan meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat juga. Jika tingkat kompensasi karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun juga.
- c. Koefisien regresi beban kerja bernilai positif sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga jika beban kerja karyawan meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat juga. Jika Tingkat beban kerja karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun juga.

### Uji Hipotesis

- a. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 13.** Uji Regresi Secara Parsial (Uji t).

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.590	.834		30.681	.000		
	Lingkungan Kerja	-.070	.015	-.511	-4.634	.000	.796	1.256
	Kompensasi	.021	.016	.153	1.383	.170	.797	1.254
	Beban Kerja	.014	.013	.107	1.066	.290	.966	1.035

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah (2025)

- 1) Uji Hipotesis 1 (Lingkungan kerja terhadap *turnover intention*)

Hasil pengujian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar -6,634 Dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan”.

2) Uji Hipotesis 2 (kompensasi terhadap *turnover intention*)

Hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai sebesar 1,383 Dengan signifikansi sebesar  $0,170 > 0,05$  Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan”.

3) Uji Hipotesis 3 (Beban Kerja terhadap *turnover intention*)

Hasil pengujian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai sebesar 1,066 Dengan signifikansi sebesar  $0,290 > 0,05$  Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan”.

## b. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 14.** Uji Simultan (Uji F).

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.056	3	5.019	7.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.026	81	.679		
	Total	70.083	84			

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompenssi

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 7,388 sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

## c. Koefisien Determinasi

**Tabel 15.** Koefisien Determinasi.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 <sup>a</sup>	.215	.186	.824

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompenssi  
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R) adalah 0,186 artinya 18,6 persen variasi dari *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 81,4 persen turnover intention dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4. PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai sebesar -6,634 Dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan”. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja dirasa tidak nyaman, tidak mendukung, atau bahkan menimbulkan tekanan, maka kemungkinan karyawan untuk memiliki niat berpindah kerja akan.

Nilai koefisien regresi negatif yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention bersifat terbalik. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup faktor fisik seperti kebersihan, ventilasi, pencahayaan, fasilitas kerja, serta faktor sosial seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan suasana emosional dalam tim. Ketika aspek-aspek ini terpenuhi dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih puas dan nyaman, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain menjadi berkurang.

Berdasarkan pembahasan di atas, perusahaan perlu segera mengambil langkah konkret untuk memperbaiki lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun sosial. Beberapa strategi yang dapat diterapkan adalah menyediakan fasilitas kerja yang lebih ergonomis, memperbaiki ventilasi dan pencahayaan, serta membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Upaya ini tidak hanya dapat menekan turnover intention, tetapi juga meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kelangsungan bisnis perusahaan.

##### **Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai sebesar 1,383 Dengan signifikansi sebesar  $0,170 > 0,05$  Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan”. Artinya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya, tidak secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi penting, namun dalam konteks PT. Agri Tanimas Selaras, faktor lain kemungkinan lebih dominan dalam membentuk *turnover intention*.



Secara statistik, hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel kompensasi tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi di atas standar 0,05. Ini mengindikasikan bahwa perubahan atau variasi dalam kompensasi tidak cukup kuat untuk memengaruhi keputusan karyawan dalam mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan tidak semata-mata mendasarkan keputusan keluar dari pekerjaan pada aspek finansial.

Hasil ini dapat dijelaskan dari kondisi di lapangan, di mana sebagian besar karyawan menganggap kompensasi yang diterima cukup layak atau sesuai dengan standar industri lokal. Meskipun tidak terlalu tinggi, kompensasi yang diberikan dianggap mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar. Oleh karena itu, karyawan tidak merasa perlu meninggalkan pekerjaan hanya karena persoalan gaji atau tunjangan. Turnover intention lebih dipicu oleh faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, atau jenjang karier.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai sebesar 1,066 Dengan signifikansi sebesar  $0,290 > 0,05$  Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan”. Temuan ini menandakan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan, baik dari sisi kuantitas maupun kompleksitas, tidak secara langsung mendorong mereka untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Meskipun beban kerja merupakan salah satu faktor yang umumnya dikaitkan dengan stres dan kelelahan, dalam konteks perusahaan ini pengaruhnya terhadap turnover intention tidaklah kuat.

Secara statistik, nilai signifikansi dari variabel beban kerja melebihi batas toleransi 0,05 yang ditetapkan dalam uji regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara empiris, perubahan atau peningkatan beban kerja tidak berimplikasi nyata terhadap peningkatan niat karyawan untuk mengundurkan diri. Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menerima dan menyesuaikan diri dengan beban kerja yang ada selama masih dalam batas kewajaran atau ditunjang oleh sistem kerja yang baik.

### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 7,388 sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R) adalah 0,186 artinya 18,6 persen variasi dari *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 81,4

persen turnover intention dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Agri Tanimas Selaras adalah sebagai berikut. Pertama, berdasarkan perhitungan Secara Uji T Bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agri Tanimas Selaras. Selain itu, berdasarkan Perhitungan Secara Uji T Bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agri Tanimas Selaras. Kedua, berdasarkan perhitungan Secara Uji T Bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agri Tanimas Selaras. Terakhir, berdasarkan perhitungan Secara Uji F Bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja secara Bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agri Tanimas Selaras

## DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Adi Kurniawan Saputra, Komang, dkk. (2019). Praktek Akuntabilitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 1-12. <https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1.5272>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad Gunawan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Tours. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(1), 23-33. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i1.122>
- Aldy, Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group.
- Antara, dkk. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 33-45. <https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1.5272>
- Astuti, Winda Dewi, Johansyah, dan Akbar Ali. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 1(19), 25-36. <https://doi.org/10.53640/jemi.v19i2.691>
- Ayu, Adelia. (2024). Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan PT. XXX. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7720-7730.
- Badaruddin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2(1).

- Danang, Sunyoto. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. PT. Buku Seru.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (11th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen SDM: Buku 1*. Indeks.
- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *EBisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58-63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Prananda Media Group.
- Farhana Nisa. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Dewi Sartika Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi*, 2(1), 34-41. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.484>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. (2021). *Manajemen Edisi 7 Jilid 1*. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2019). *Manajemen SDM: Edisi Revisi, Cetakan Ke-Tiga Belas*. Bumi Aksara.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hidayah, Nur. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group Tbk). *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 16-42. <https://doi.org/10.30742/economie.v5i2.3598>
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Rajawali Pers Kolompoy.
- Kolompoy, Desko. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4), 393-412.
- Meiliawati Ratri. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3). <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p988-997>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pettinger, R. (2022). *Introduction to Management* (4th ed.). Bloomsbury Publishing.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 712-721.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik dengan SPSS*. PT. Elexmedia Komputindo.
- Sarusuk, Danie. (2023). Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Lentera BLTEP*, 1(1). <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.133>
- Singodimedjo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human Resource Management*. Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alpha.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (Ed.); ke-2 ed).
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (A. Cristian, Ed.). CV. Alfabeta.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1215-1224.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.