

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**KARYAWAN KELAPA SAWIT**

**(Studi Kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kec. Gunung Malela  
Kab. Simalungun )**

**S K R I P S I**

Oleh :

**M. ZAHRAN NAUVAL HARAHAHAP**

**NPM : 2004300057**

**Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN KELAPA SAWIT**

**(Studi Kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kec. Gunung Malela  
Kab. Simalungun )**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**M. ZAHRAN NAUVAL HARAHAP**

**2004300057**

**AGRIBISNIS**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada  
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Dosen Pembimbing**



**Assoc. Prof. Dr. Desi Novita, S.P., M.Si.**

**Disahkan Oleh :**

**Dekan**



**Assoc. Prof. Dr. Daini Mawar Tarigan, S.P., M.Si.**

**Tanggal Lulus : 05 Februari 2025**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : M. Zahran Nauval Harahap

NPM : 2004300057

Menyatakan dengan sebernarnya bahwa skripsi dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kelapa Sawit ( Studi kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kec. Gunung Malela, Kab. Simalungun )” adalaah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan juga pemaparan dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sebagai sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan ( plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan apapun dari pihak manapun.

Medan, 6 Mei 2025

Yang Menyatakan



M. Zahran Nauval  
Harahap

## RINGKASAN

**M. Zahran Nauval Harahap** ( 2004300057) dengan judul skripsi yaitu “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kelapa Sawit ( Studi kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangu, Kec. Gunung Malela, Kab. Simalungun )” yang dibimbing oleh Ibu Desi Novita, S.P., M.Si. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit. Lokasi penelitian dilakukan di PTPN IV Regional I Kebun Bangun Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan 3 tahapan pengujian yaitu *Measurement model*, *Inner Model* dan pengujian hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

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

## SUMMARY

**M. Zahran Nauval Harahap** (2004300057) with the title of the thesis is "The Effect of Work Environment, Workload and Compensation on Turnover Intention of Palm Oil Employees (Case Study: PTPN IV Regional I Kebun Bangu, Gunung Malela District, Simalungun Regency)" guided by Mrs. Desi Novita, S.P., M.Si. This study aims to determine the effect of work environment, workload and compensation on turnover intention of palm oil employees. The location of the study was conducted at PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Gunung Malela District, Simalungun Regency. This type of research uses an Associative approach. Data collection uses observation, questionnaire and interview methods. The data analysis method used is SEM-PLS with 3 stages of testing, namely Measurement model, Inner Model and hypothesis testing. The results of the study indicate that Workload and Compensation partially have a significant effect on turnover intention while the Work Environment partially does not have a significant effect on turnover intention.

**Keywords:** Work Environment, Workload, Compensation and Turnover Intention

## RIWAYAT HIDUP

**M. Zahran Nauval Harahap**, lahir di Binjai pada tanggal 13 Juli 2002 adalah anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Zainal Arifin dan ibu Masriani.

Pendidikan formal yang pernah di tempuh antara lain :

1. Tahun 2014, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 020259 Kota Binjai
2. Tahun 2017, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Binjai
3. Tahun 2020, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Binjai.
4. Tahun 2020, melanjutkan pendidikan strata 1 (S1) pada program studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain :

1. Mengikuti kegiatan PKKMB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2020
2. Mengikuti kegiatan Masa Ta'aruf (MASTA) PK IMM FAPERTA UMSU pada tahun 2020.

## KATA PENGANTAR

*Assalamua'laikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur tidak henti-hentinya penulis hanturkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, ridha dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, dan tidak lupa penulis hanturkan Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, tujuan disusunnya Skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari Skripsi ini “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun, kec. Gunung Malela kab. Simalungun )”

Dalam menyusun Skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan dukungan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Kedua orang tua saya Ayahanda Zainal Arifin dan Ibunda Masriani yang telah memberikan kasih sayang, dukungan baik moral maupun material dan doanya kepada penulis.
2. Ibu Assof. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si.. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Assoc. Prof. Dr. Ir Wan Arfiani Barus, M.P. selaku Wakil Dekan I Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Akbar Habib, S.P., M.P., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Agribisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Juita Rahmadani. S.P., M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Assoc. Prof. Desi Novita, S.P., M.Si., selaku Dosen Pembimbing saya dan saya sangat berterima kasih sekali atas arahan dan bimbingan selama ini dalam menyelesaikan Skripsi saya ini
8. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Biro Administrasi yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi
10. Kepada sahabat-sahabat dan teman teman saya yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada saya selaku Penulis Skripsi ini

Akhir kata berharap semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada kita dan memohon lindungan darinya.

***Wabillahaufiqwalhidayah wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Medan, 06 Mei 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	i
SUMMARY .....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	4
Tujuan Penelitian.....	5
Kegunaan Penelitian.....	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
Landasan Teori .....	6
Penelitian Terdahulu .....	15
Kerangka Pemikiran.....	16
Hipotesis Penelitian.....	16
METODE PENELITIAN.....	17
Metode Penelitian.....	17
Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	17
Populasi dan Penarikan Sampel .....	17

Metode Pengumpulan Data .....	18
Metode Analisis Data .....	19
Definisi dan Batasan Operasional .....	22
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	24
Sejarah Singkat Perusahaan.....	24
Visi PTPN IV Regional I .....	25
Misi PTPN IV Regional I.....	25
Lokasi dan Letak Geografis .....	25
Sarana dan Prasarana Umum.....	26
Karateristik Responden .....	26
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
Hasil Penelitian .....	29
Skor Kuesioner Responden .....	29
<i>Measurement Model</i> .....	33
<i>Structural Model</i> .....	36
Pengujian Hipotesis.....	37
Pembahasan.....	39
KESIMPULAN DAN SARAN.....	44
Kesimpulan.....	44
Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA .....	46
LAMPIRAN.....	49

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skala Likert .....	19
2.	Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	22
3.	Indikator Lingkungan Kerja .....	22
4.	Indikator Beban Kerja .....	23
5.	Indikator Kompensasi .....	23
6.	Daftar Sarana dan Prasarana Umum .....	26
7.	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	26
8.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	27
9.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	27
10.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	28
11.	Identitas Responden Berdasarkan Gaji yang diterima .....	28
12.	Total Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja .....	29
13.	Total Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja .....	30
14.	Total Skor Kuesioner Variabel Kompensasi.....	31
15.	Total Skor Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	32
16.	Convergent Validity .....	34
17.	Uji Reliabilitas .....	36
18.	Hasil Uji <i>R Square</i> .....	36
19.	Uji <i>F Square</i> .....	37
20.	Uji Hipotesis.....	38

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran .....	16
2.	Model Struktural PLS .....	33
3.	Struktur Model PLS <i>convergent Validity</i> .....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	49
2.	Tabulasi Data Penelitian.....	55
3.	Dokumentasi.....	60

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kelapa sawit adalah satu diantara tanaman perkebunan yang memiliki dampak penting dalam pembangunan ekonomi global. Negara Produsen minyak kelapa sawit nomor satu di dunia adalah Indonesia. Komoditas unggulan perkebunan yang cukup berperan dalam meningkatkan stabilitas ekonomi Indonesia adalah kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.). Bisnis kelapa sawit yang terus berkembang pesat telah menarik minat baik dari pemerintah maupun perusahaan swasta untuk memperluas wilayahnya. Dari data yang diperoleh, perkebunan kelapa sawit yang ada di Indonesia memiliki luas 15.081.022 ha, yang terdiri dari perkebunan rakyat seluas 6.084.126 ha atau 40,34%, untuk perkebunan negara dengan luasan 579.664 ha atau 3,84%, dan perkebunan swasta dengan luasan 8.417.232 ha atau 55,81 %. Sementara itu diketahui areal dengan luas terbesar di Indonesia adalah Riau dengan luasan 2.895.083 ha, kedua yaitu Kalimantan Barat dengan luasan 2.070.272 ha, dan yang ketiga adalah Kalimantan Tengah dengan luas 2.049.790 ha, dengan data tersebut maka perkebunan kelapa sawit di Indonesia memerlukan sumber daya manusia sebesar 16 juta jiwa untuk operasionalnya. (Ditjenbun, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan atau organisasi memegang peran krusial dalam mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan tujuannya. SDM memegang peranan penting dalam kinerja suatu organisasi, maka SDM adalah aset paling bernilai dan signifikan yang dapat dimiliki oleh suatu bisnis. (Sedarmayanti, 2017). sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan

dan dihindari terjadinya *turnover* (perpindahan). Dampak negatif dari tingginya tingkat pergantian karyawan meliputi gangguan operasional dan moral yang rendah di antara staf yang bertahan. Selain itu, karena karyawan baru harus memperoleh keterampilan baru, situasi ini akan menyebabkan pengeluaran yang lebih tinggi untuk perekrutan, pengujian, wawancara, pemeriksaan referensi, administrasi pemrosesan karyawan baru, orientasi, peluang yang hilang, dan tunjangan (Ridlo dan Ilham, 2012)

Menurut Mathis dan Jackson dalam Farida dan Melinda (2019) menyatakan bahwa yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah umur karyawan lebih muda, tergolong lebih tinggi keinginannya untuk meninggalkan perusahaan, masa kerja karyawan yang belum lama sering terjadi turnover, tekanan secara fisik maupun psikis akibat dari beban kerja besar, kepuasan kerja atau gaji yang diterima belum sesuai dengan keinginan karyawan dan lingkungan kerja yang terganggu.

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar merupakan lingkungan kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian Putra dan Utama, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja yang diperoleh karyawan semakin menurun maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja ini mencakup ruang kerja, fasilitas dan peralatan, pencahayaan, kebersihan, kedamaian, dan interaksi interpersonal. Suasana kerja yang produktif dan bebas resiko dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan karena banyak karyawan yang merasa puas terhadap hasil yang didapatkan.

Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang nyaman di lingkungan kerjanya akibatnya akan muncul niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*)

Selanjutnya, beban kerja secara langsung dapat memengaruhi keputusan untuk meninggalkan perusahaan, hal itu juga bisa memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Banyaknya pekerjaan yang harus ditangani karyawan dalam batas waktu yang ditentukan dikenal sebagai beban kerja. Beban kerja dapat dilihat sebagai beban mental dan fisik, jika kuantitas pekerjaan karyawan terlalu besar atau stamina fisiknya tidak memadai, hal itu akan membuat mereka kesulitan bekerja dan akhirnya jatuh sakit.

Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu diperhatikan dikarenakan kompensasi adalah kunci penting dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Terdapat 2 jenis kompensasi yakni kompensasi secara langsung, dalam bentuk upah atau gaji, tunjangan dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu berupa asuransi, fasilitas ibadah dan sekolah, tempat tinggal dan pelatihan pengembangan karyawan. karyawan harus diberi kompensasi karena gaji mereka merupakan cerminan seberapa besar usaha mereka dihargai oleh keluarga, masyarakat, dan rekan kerja. Seorang karyawan yang menerima gaji yang cukup dan berhasil meningkatkan motivasinya dalam menyelesaikan tugas dan berusaha menyelesaikan masalah apa pun yang muncul (Saputra *dkk.*, 2022).

Salah satu institusi perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai permasalahan *turnover* karyawan yaitu PT. Perkebunan Nusantara III yang sekarang berubah nama menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Kegiatan perusahaan ini meliputi budidaya tanaman, pengolahan, pemasaran dan operasi perkebunan.

Berdasarkan prasurvey di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun bahwa beberapa karyawan kelapa sawit merasa keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) yang disebabkan oleh beberapa variabel seperti Beban kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja. Peneliti menemukan permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang dimana beberapa karyawan khususnya karyawan pemanen yang sering dicurigai oleh atasan menyembunyikan buah kelapa sawit namun pemanen tidak ada yang melakukannya. Selanjutnya, terkait dengan beban kerja. Peneliti melihat secara langsung salah satu karyawan protes terhadap beban kerjanya dikarenakan pembagian kerja diberikan ke karyawan yang tidak adil. Hal ini membuat karyawan tersebut merasa beban kerja terlalu berat dibandingkan karyawan lainnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus : PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun, Kec.Gunung Malela, Kabupaten Simalungun)”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun

### **Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Bagi Peneliti,

Untuk memberi pengetahuan secara praktis dan juga sebagai instrumen untuk menghadapi permasalahan *turnover intention* karyawan kelapa sawit di perusahaan

2. Kegunaan Bagi Perusahaan,

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai masukan dan pemikiran dalam peningkatan sumber daya manusia

3. Kegunaan Bagi Peneliti Selanjutnya,

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan peneliti selanjutnya dalam mengenai *turnover* karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover intention* yaitu kehendak seorang karyawan yang ingin beralih ke pekerjaan yang berbeda di tempat lain karena mereka tidak merasa nyaman di pekerjaan mereka saat ini dan berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih bagus (Putri, 2022). *Turnover Intention* artinya seorang pekerja mempunyai keinginan untuk berupaya mendapatkan peluang kerja yang baru (Fitriani, dkk 2020). *Turnover intention* adalah upaya terakhir yang akan diputuskan oleh seseorang untuk meninggalkan suatu perusahaan dikarenakan terdapat alasan lain yang menyebabkan mereka untuk keluar dari perusahaan (Putri, 2022).

#### Jenis – jenis *Turnover Intention*

Menurut Putra dkk. (2023) *Turnover Intention* terdiri dalam beberapa jenis, yaitu:

1. Keluarnya karyawan secara Tidak Langsung (*Inventulary Turnover*)  
Karyawan dipecat karena melakukan pelanggaran atau hasil kerja yang kurang memuaskan dan juga disebabkan karena regulasi perusahaan tertentu
2. Keluarnya karyawan karena kesadaran diri (*Voluntary Turnover*)  
Pemutusan hubungan kerja seorang karyawan secara sukarela atau faktor pribadi bukan dari kebijakan perusahaan ataupun melanggar aturan perusahaan
3. Keluarnya karyawan karena tidak produktif ( *functional turnover*)  
Pemutusan kontrak kerja seorang karyawan dari perusahaan karena tidak

memenuhi harapan atau kinerja yang buruk, tingkat kepercayaan yang rendah, dan hanya mengganggu rekan kerja selama di perusahaan

#### 4. *Disfunctional Turnover*

Pemberhentian seorang karyawan yang sangat berkontribusi selama periode penting bagi perusahaan. Hal ini menimbulkan banyak spekulasi tentang mengapa dia berhenti, seperti kepuasan atas pekerjaannya atau peluang yang lebih produktif di tempat berbeda dibandingkan tempatnya saat ini.

#### 5. *Uncontrolable Turnover*

Ada beberapa alasan seseorang berhenti dari perusahaan di luar dari pekerjaan kantor, yaitu memilih bekerja di rumah, pindah tempat tinggal atau perusahaan memindah tugaskan salah satu pasangan karyawan

#### 6. *Controlable Turnover*

Seorang karyawan dipecat karena alasan yang berasal dari perusahaan. Hal ini adalah kebijakan yang dibuat untuk memaksimalkan kinerja karyawan atau menghemat anggaran perusahaan

### **Dampak-Dampak *Turnover Intention***

Ridlo (2012) menyatakan dampak yang terjadi turnover intention bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat peningkatan pengeluaran biaya rekrutmen
2. Peningkatan biaya pendidikan untuk melatih karyawan baru
3. Terdapat ketidak seimbangan antara hasil yang didapatkan karyawan baru dengan biaya dikeluarkan untuk karyawan baru
4. Pada karyawan baru akan meningkatkan kesalahan prosedur kerja perusahaan
5. Proses pergantian karyawan akan menghambat produksi yang berjalan

6. Penguasaan penggunaan peralatan produksi yang belum optimal pada karyawan baru
7. Meningkatnya pengeluaran uang untuk karyawan baru
8. Butuh dilakukan overtime untuk menghindari penundaan produksi

### **Indikator *Turnover Intention***

Menurut Kartono (2017) terdapat 3 instrumen untuk mengamati kadar keinginan karyawan untuk berpindah, ialah :

1. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Pada saat karyawan memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai, mereka akan memutuskan untuk berhenti dari perusahaan atau tetap bertahan di dalam perusahaan

2. Pencarian pekerjaan (*Job search*)

ketika karyawan sudah berulang ulang berpikir keluar dari perusahaan, maka karyawan tersebut sudah mencari beberapa pekerjaan di perusahaan lain dengan harapan pekerjaan baru ini lebih baik dibandingkan dengan perusahaan sebelumnya

3. Memikirkan keluar (*Thinking of quit*)

Menggambarkan cara seseorang berpikir tentang suasana di tempat bekerja. Diawali dari karyawan belum merasa puas dengan pekerjaannya, lalu mereka mulai memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

### **Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention***

Faktor penyebab *turnover intention* Mathis & Jockson (2001) dalam Farida dan Melinda (2019) adalah :

1. Karyawan dengan usia lebih mudah, maka lebih tinggi keinginannya untuk keluar, Karena mereka memiliki lebih banyak waktu untuk mengembangkan jenjang karier mereka dan memiliki lebih banyak keinginan dan kesempatan untuk mencoba pekerjaan baru,
2. Lama bekerja. Karyawan baru cenderung lebih rentan terhadap turnover. Kelompok ini tidak mudah bertahan karena usia yang sama dan minimnya interaksi sosial saat masuk.
3. Bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji, seorang karyawan dapat mengalami tekanan fisik dan mental akibat dari beban kerja yang berat hal itu membuat mereka berpikir untuk berhenti bekerja.
4. Lingkungan kerja. Karyawan cenderung merasa nyaman dan betah di lingkungan kerja yang mendukung dalam pekerjaannya dan terus bertahan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman cenderung karyawan akan mencari tempat kerja lain yang dianggap lebih nyaman.
5. Kepuasan Kerja. Menurut banyak ahli, kepuasan kerja meningkatkan loyalitas karyawan dan bahkan memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Di sisi lain ketidakpuasan kerja akan meningkatkan kemungkinan karyawan mencari lowongan kerja lain yang lebih menjanjikan.
6. Kepuasan Gaji. Karyawan merasa tidak puas karena kompensasi yang rendah, tetapi persepsi yang tidak adil tentang kompensasi akan mendorong mereka tetap keluar dari perusahaan.. Bagaimanapun, setiap pekerja akan memikirkan hal ini dengan membandingkan pekerjaan mereka untuk perusahaan dengan kompensasi yang mereka terima. Kesesuaian keduanya membuat karyawan lebih tertarik untuk tinggal.

## **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nurmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitasnya serta segala sesuatu yang dapat membantu mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Menurut Efrizansyah (2013) lingkungan kerja adalah area dimana seseorang melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan kerja ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik atau buruk. Lingkungan kerja dapat membuat pekerjaan mereka mudah atau sulit. Salah satu tanda lingkungan yang baik adalah ketika karyawan dapat melakukan tugas dengan aman, optimal, nyaman, dan sehat.

Handayani dan Daulay (2021) mengungkapkan lingkungan kerja meliputi seluruh alat dan bahan yang digunakan di lingkungan kerja, tempat seseorang bekerja, SOP dalam bekerja dan aturan- aturan yang berlaku baik secara individual ataupun kelompok yang harus dilaksanakan.

## **Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti, (2011) dalam Hasibuan dan Bahri (2018) mengungkapkan terdapat 2 macam lingkungan kerja yakni,

### **1. Lingkungan kerja fisik,**

Keadaan fisik yang menyeluruh berada ditempat kerja yang bisa memengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak langsung disebut lingkungan kerja fisik. Kategori pertama adalah lingkungan kerja yang mempunyai hubungan langsung terhadap karyawan; kategori kedua adalah lingkungan kerja umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang berdampak pada kesehatan manusia.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Semua interaksi dan dinamika yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan yang disebut lingkungan kerja non-fisik. Ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan. Perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama antara pimpinan dan bawahan. Lingkungan ini harus membangun suasana yang kekeluargaan, interaksi yang baik, dan stabilitas diri

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Budiarsa, (2021) indikator lingkungan kerja yang digunakan sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas kerja
3. Keselamatan dan keamanan kerja
4. Hubungan antara rekan kerja dan Atasan
5. Keadilan dalam lingkungan kerja

### **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada seluruh kegiatan yang mengikutsertakan karyawan, termasuk waktu yang digunakan untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya baik dalam bentuk langsung ataupun bentuk tidak langsung, dan yang harus diselesaikan melalui karyawan dengan cara terstruktur dan tepat pada waktunya dengan memanfaatkan kapasitas dan kapabilitas kerja mereka. (Juliawati *dkk.*, 2022)

Menurut Soleman dalam Priyanto, (2018) beban kerja diartikan suatu dimensi pekerjaan yang wajib dijalankan karyawan di suatu perusahaan termasuk

juga hitungan antara intensitas kerja dan standar waktu, dan dibagi menjadi dua skala yang berbeda untuk menilai beban kerja.

1. Faktor Eksternal: Tugas yang diberikan, kompleksitas, pekerjaan, waktu kerja dan istirahat;
2. Faktor Internal yaitu kepuasan, motivasi, keinginan dan persepsi.

### **Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban kerja**

Menurut Achyana dalam Diana (2019), mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. Aspek eksternal yaitu tekanan yang datang dari luar individu karyawan, seperti:
  - a) Tugas fisik meliputi area kerja, penataan ruangan, lokasi kerja, sarana kerja, situasi kerja, etika kerja, sementara tugas mental, seperti kompleksitas tugas, kepelikan pekerjaan, pengembangan atau aktivitas kerja yang diterima.
  - b) Struktur pekerjaan, meliputi waktu yang ditetapkan, kerja bergantian, waktu rehat, tugas malam, pembayaran gaji, pola struktur organisasi, dan pemberian tugas yang harus dilaksanakan
  - c) Lingkungan kerja mencakup wilayah kerja fisik, tempat kerja kimiawi, tempat kerja biologis, dan tempat kerja psikologis. Ketiga elemen ini disebut faktor *wring stresor*.

### 2. Aspek internal

Stres adalah komponen yang bersumber di dalam diri dampak dari respon stres dari luar. Level stres bisa dinilai berdasarkan perspektif subjektif dan objektif. aspek internal terdiri dari aspek biologis yaitu tinggi badan, umur, jenis kelamin,

status kesehatan dan status gizi, serta aspek psikologis yaitu kepuasan, motivasi, kepercayaan, kesenangan dan persepsi.

### **Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian Putra, dkk (2023) menyatakan indikator beban kerja yang digunakan sebagai berikut,

1. Target yang ditetapkan. Gambaran setiap individu mengenai hasil kinerja yang perlu dituntaskan dalam waktu yang telah ditentukan dan juga besarnya jumlah target yang dicapai untuk diselesaikan.
2. Kondisi pekerjaan merujuk cara seorang memandang situasi pekerjaannya, seperti keahlian karyawan dalam memecahkan permasalahan yang tak terduga, yaitu mengerjakan tambahan pekerjaan yang diberikan di luar waktu standar kerja.
3. Standar pekerjaan kesan pada seorang tentang pekerjaan mereka, yaitu perasaan karyawan mengenai kapasitas pekerjaan yang wajib dituntaskan berdasarkan waktu yang ditetapkan
4. Penggunaan waktu kerja untuk kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi terdiri dari seluruh penghasilan yang didapatkan dalam wujud uang, baik benda langsung maupun tidak langsung dan diperoleh oleh karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka untuk perusahaannya (Hasibuan, 2017). Penghargaan, baik materi maupun non-materi, yang diserahkan ke karyawan untuk mewujudkan target perusahaan yang dikenal sebagai kompensasi. (Efendi & Kumalasari 2022). Pemimpin perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi

karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover. (Ariyanti & Suartina 2021)

### **Jenis - Jenis Kompensasi**

Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, pertama adalah kompensasi langsung, yang terdiri dari gaji, upah, dan insentif; kedua adalah kompensasi tidak langsung, yang terdiri dari kompensasi langsung, yang terdiri dari gaji, upah, dan insentif. Kompensasi langsung sangat krusial terhadap karyawan karena ukuran kompensasi menggambarkan nilai kerja mereka terhadap orang lain, seperti rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. (Saputra *dkk*, 2022)

### **Indikator Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2017), menjelaskan tolak ukur di dalam kompensasi yaitu:

#### 1. Gaji

Imbalan yang diterima dalam bentuk uang dan diberikan secara berkala kepada karyawan, seperti mingguan, tahunan, caturwulan, dan bulanan

#### 2. Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan yang diperoleh dengan cara tidak langsung (implisit). Karyawan biasanya menerima imbalan tidak langsung seperti rencana pendidikan, cuti, potongan untuk barang-barang perusahaan, asuransi kesehatan, dan pensiun.

#### 3. Insentif

Insentif adalah balas jasa yang diberikan ke karyawan karena hasil kerjanya sudah melampaui target yang dicapai. Dengan asumsi bahwa ini akan memotivasi

mereka agar lebih giat lagi dalam bekerja, karyawan yang lebih produktif akan lebih suka mendapatkan gaji yang disesuaikan dengan hasil kerja mereka.

### **Penelitian Terdahulu**

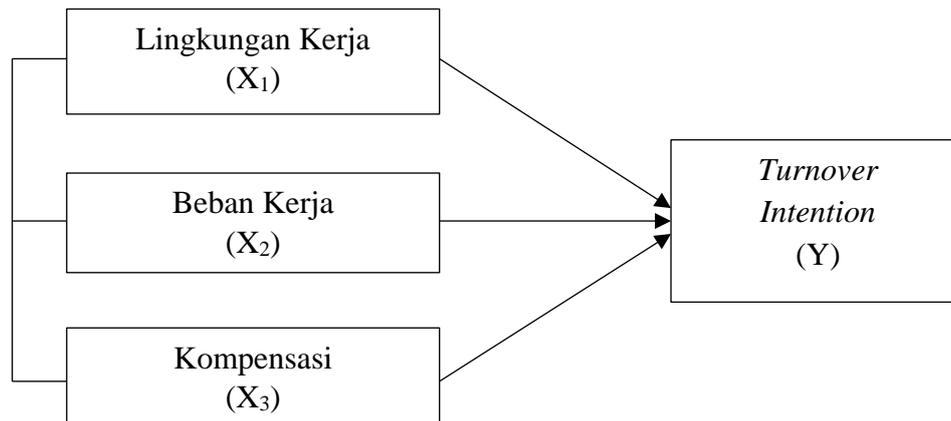
Dalam penelitian Melania, dkk. (2022) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.XL Axiata TBK, artinya jika lingkungan kerja dan kompensasi semakin rendah maka keinginan untuk berpindah kerja akan juga meningkat.

Menurut temuan penelitian dari Riani dan Putra (2017) yang berjudul pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja karyawan merasa jenuh berada di dalam perusahaan ini, yang diakibatkan dari beban kerja yang terlalu berat diberikan perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dari Saputra, dkk (2022) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Megah Abadi menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin banyak kompensasi yang diperoleh karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin menurun

## Kerangka Pemikiran

Menurut penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

## Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa hipotesis ialah dugaan asumsi berdasarkan rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam wujud kalimat pernyataan. Adapun, asumsi penelitian ini diantaranya :

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kelapa Sawit PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun
2. Ada pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan Kelapa Sawit PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun
3. Ada pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan Kelapa Sawit PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Di penelitian ini menerapkan kategori penelitian asosiatif yang berdasarkan penjelasan Sugiyono (2016) adalah bentuk penelitian yang mengarahkan untuk mengetahui pengaruh dan keterkaitan antar variabel dalam penelitian, dan parametrik statistika yang tepat untuk data tersebut akan digunakan untuk membuktikan hipotesis.

### **Metode Penentuan Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun, kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode (purposive) yang mana studi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan.

### **Populasi dan Penarikan Sampel**

Populasi adalah semua satuan analisis yang menjadi subjek penelitian, sedangkan sampel hanyalah sebagian dari populasi dalam hal jumlah dan karakteristiknya ( Sugiyono, 2016). Total Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pemanen dan karyawan pemeliharaan kelapa sawit yang bekerja di Afdeling I PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun yang berjumlah 25 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel harus merupakan representatif (mewakili) dari populasi berdasarkan jumlah dan karakteristiknya. Jumlah sampel yang dipilih dari populasi disebut sebagai ukuran sampel. Berdasarkan temuan penelitian ini, penulis mengambil jenis sampel sensus sebanyak 25 orang dari total karyawan pemeliharaan dan pemanen kelapa sawit afdeling I PT. Perkebunan

Nusantara IV Regional I Kebun Bangun. Sampel sensus adalah metode penelitian yang menggunakan seluruh populasi sebagai unit observasi, tanpa memilih sampel tertentu.

### **Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016) tahap pengambilan data adalah tahap penting dalam penelitian yang dilakukan karena pondasi utama dalam penelitian adalah mendapatkan data yang akurat Untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk melakukan analisis untuk memvalidasi hipotesis atau jawaban sementara dari masalah yang dibahas , jadi metode yang diperoleh penulis untuk mendapatkan data adalah

1. Dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang menggunakan buku, catatan (dokumen), laporan kegiatan, dan materi dokumenter yang sesuai. Metode pengambilan data ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi dari berbagai jenis dokumen atau tulisan yang terdapat pada responden
2. Angket (kuesioner) ialah cara pengambilan data yang menggunakan rangkaian pernyataan dan pertanyaan yang tertulis pertanyaan atau pernyataan tertulis ke orang-orang yang di survei untuk dijawab. Untuk mengevaluasi setiap pernyataan dalam kuesioner, setiap pernyataan diberikan skor sesuai dengan skala likert untuk penskoran.

Menurut Sugiyono (2016), memaparkan skala likert yang diterapkan dalam mengukur pendapat, persepsi dan sikap sekelompok orang atau seseorang mengenai gejala sosial. Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) adalah lima kategori yang diberikan kepada

responden kuesioner. Masing-masing kategori tersebut diberi nilai berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS), yang didukung oleh aplikasi *SmartPls*. Menurut Latan (2013), pendekatan SEM yang memiliki kemampuan untuk menganalisis data secara lebih menyeluruh daripada analisis regresi berganda. Selain itu, Mahmud dan Ratmono (2013) menyatakan bahwa SEM-PLS berfungsi dengan baik untuk sampel yang terbatas dengan model yang sedikit lebih rumit.

*Partial Least Square* (PLS) adalah teknik pendekatan yang relatif kuat dikarenakan tidak berdasarkan pada banyaknya asumsi (Ghozali, 2013). Selain itu, sampel tidak perlu besar, data tidak perlu berdistribusi normal multivariate (tolak ukur skala ordinal, kategori, rasio sampai interval yang dapat diamati di model yang sama). *Partial Least Square* (PLS) dapat menunjukkan teori dan menentukan apakah ada hubungan antar variabel laten. PLS lebih baik untuk menganalisis data dalam penelitian yang berbasis prediksi..

Dalam penelitian ini, program *SmartPls* digunakan untuk mengelola data metode SEM-PLS. Analisis SEM-PLS dilakukan dalam tiga tahap.:

## 1. *measurement model* (Outer Model)

Di dalam analisis *measurement model* terdapat dua pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Dipakai untuk membuktikan seberapa efektif instrumen yang diterapkan didalam penelitian ini. Dalam uji ini, pengujian *convergen validity* digunakan untuk menentukan validitas item pertanyaan pada kuesioner. Indikator *convergen validity* dianggap valid jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7 atau menunjukkan bahwa dimensi *outer loading* total variabel menunjukkan nilai *loading*  $> 0,7$ . Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa kriteria *convergen validity* telah terpenuhi (Halimah, 2017).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam menentukan seberapa tinggi hasil atau pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji ini juga menghasilkan hasil yang relatif konsisten setelah beberapa kali dilakukan. Nilai *composite reliability*, koefisien alfa, dan *cronbach's alpha* dapat diterapkan untuk menghitung skala reliabilitas variabel dalam penelitian PLS (J. Hair et al., 2017). Koefisien *alpha Cronbach* lebih dari 0,7, dan koefisien *composite reliability* juga lebih dari 0,7. Jika *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0,70, bisa dinyatakan bahwa konstruk yang dimaksud mempunyai reliabilitas besar.

### c. *structural model* (Inner Model)

Untuk menjamin ketetapan model pendekatan struktural agar hasilnya valid, maka dilakukanlah analisis struktural. Untuk menguji inner model, dilihat dari coefficient of determination (R<sup>2</sup>) R-Square dan nilai F-Square. Nilai R<sup>2</sup>

menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Nilai 0,75 adalah kuat, 0,50 adalah moderat, dan 0,25 adalah lemah (Ghozali, 2014). Nilai F-Square diterapkan untuk mengetahui perubahan nilai R- Square pada saat konstruk tertentu ditiadakan dari rancangan model untuk mengkaji apakah struktur yang ditiadakan akan berdampak substantif di struktur endogen. Menurut Hair et al. (2017), nilai F-Square 0,02 dikategorikan pengaruh lemah, 0.15 dikategorikan pengaruh menengah, dan 0.35 dikategorikan pengaruh kuat.

### 3. Pengujian hipotesis

Sesudah mengerjakan beragam evaluasi pada model outer dan inner, maka pengujian berikutnya adalah pengujian hipotesis. Berdasarkan pendapat Abdillah (2009) bahwa untuk mengukur signifikansi keterdukungan hipotesis dengan melihat nilai tabel t dan nilai t-statistic, jika nilai t-statistic lebih tinggi daripada nilai tabel t, maka hipotesis terdukung atau diterima. Selain itu, nilai P-value juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak maka digunakan kriteria tingkat signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$  sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut::

P-value < 0,05 : Hipotesis diterima

P-value  $\geq$  0,05 : Hipotesis ditolak

P-value atau probability value adalah nilai yang menunjukkan peluang sebuah data akan diklasifikasikan dalam populasi, adalah 5% keputusan yang salah dan 95% keputusan yang benar (Ghozali, 2014). Program SmartPls

dijalankan dengan media komputer untuk melakukan pendekatan PLS (Partial Least Square) dalam penelitian ini.

### **Definisi dan Batasan Operasional**

Untuk mencegah kesalahpahaman dalam menafsirkan penelitian ini sehingga diperlukan definisi dan batasan operasional sebagai berikut :

#### **Definisi**

1. *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti atau meninggalkan dari pekerjaannya dikarenakan sudah tidak merasa nyaman dan ingin memperoleh peluang kerja yang lebih menjanjikan.

Tabel 2. Indikator *Turnover Intention*

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
<i>Turnover Intention</i>	1. Niat Untuk Keluar 2. Pencarian Pekerjaan 3. Memikirkan untuk Keluar

2. Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari dan mempunyai semua hal yang mampu membantu mereka untuk mengemban tugas berdasarkan kompetensi dan kewajiban mereka.

Tabel 3. Indikator Lingkungan Kerja

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Lingkungan Kerja	1. Suasana Kerja 2. Tersedianya Fasilitas Kerja 3. Keamanan dan Keselamatan Kerja 4. Hubungan antara Rekan Kerja 5. Keadilan dalam Lingkungan Kerja

3. Beban kerja mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Tabel 4. Indikator Beban Kerja

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Beban Kerja	1. Target yang harus dicapai
	2. Kondisi Pekerjaan
	3. Standar Pekerjaan
	4. Penggunaan Waktu Kerja

4. Kompensasi terdiri dari seluruh penghasilan yang didapatkan dalam bentuk direct ataupun indirect dan diperoleh oleh karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka untuk perusahaannya

Tabel 5. Indikator Kompensasi

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kompensasi	1. Gaji
	2. Tunjangan
	3. Insentif

### **Batasan Operasional**

1. Responden adalah karyawan pemanen dan Karyawan Pemeliharaan
2. Daerah Penelitian di PTPN IV Regional I Kebun Bangun kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun
3. Waktu Penelitian adalah tahun 2024

## **DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN**

### **Sejarah Singkat Perusahaan**

PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I adalah satu diantara dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di industri perkebunan dengan komoditas utamanya yaitu karet dan kelapa sawit dan menjalankan kegiatan usaha-usaha perkebunan seperti budidaya tanaman, pemasaran dan pengolahan hasil perkebunan.

PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I memiliki 36 kebun yang tersebar di 7 daerah yang ada di Aceh Timur dan Sumatera Utara, salah satunya adalah Kebun Bangun yang terletak di Desa Senio, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

Kebun Bangun yang ada saat ini sebelumnya dimiliki oleh perusahaan belanda sebelum dinasionalisasi pada tahun 1958. Berikut adalah sejarah singkat tentang pendirian kebun bangun :

1. Dari tahun 1958 hingga 1961 PPN Baru
2. Dari tahun 1961 hingga 1963 Sumut III
3. Dari tahun 1963 hingga 1969 PPN Karet VI
4. Dari tahun 1970 hingga 1976 PNP IV
5. Dari tahun 1976 hingga 1994 PTP IV
6. Dari tahun 1995 hingga 2023 PTPN III

Sejak bulan Desember 2023 PTPN III resmi mengumumkan penggabungan 13 perusahaan dibawah Holding Perkebunan Nusantara menjadi 2 sub Holding yaitu Palmco dan Supportingco. Pembentukan subholding Palmco melibatkan penggabungan PTPN V,VI, dan XII ke dalam PTPN IV sebagai surviving entity dan pemisahan tidak murni PTPN III ke dalam PTPN IV dan berubah nama entitas

menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang berkantor di jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan dimana Kebun Bangun menjadi salah satu unit kebunnya.

### **Visi**

Bertransformasi menjadi perusahaan informatif yang mendorong inovasi dan sinergi untuk meningkatkan kualitas layanan informasi publik.

### **Misi**

1. Menawarkan akses informasi yang dapat diakses oleh semua orang, termasuk untuk ramah disabilitas.
2. Meningkatkan kerja sama dalam penyebaran informasi bersama subholding dan pemangku kepentingan terkait.
3. Mengembangkan kemampuan SDM layanan informasi publik melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.
4. Selalu berinovasi untuk mengembangkan layanan informasi yang relevan melalui kemajuan teknologi dan kebutuhan masyarakat.
5. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak dan tanggung jawab dalam memanfaatkan dan mengakses informasi perusahaan.
6. Menyelenggarakan program pembinaan, pemantauan dan penilaian kinerja berkala untuk layanan informasi

### **Lokasi dan Letak Geografis**

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terletak di Desa Senio, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terdiri dari 4 Afdeling, yaitu Afdeling I, Afdeling II, Afdeling III dan Afdeling IV dengan total luas wilayah yaitu 3.378,83 ha

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terletak di dua Kecamatan yakni Kecamatan Gunung Malela pada ketinggian 237 mdpl dan di Kecamatan Panombean Panei pada ketinggian 400 mdpl dengan titik koordinat 99°10'5'' BT dan 02°58'28'' LU. Topografi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun yaitu datar, landai, dan bergelombang.

### **Sarana dan Prasarana Umum**

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun juga memberikan sarana dan Prasarana Umum kepada staf, karyawan dan masyarakat sekitar yang bertujuan untuk terciptanya kerukunan dan keharmonisan antara perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berikut merupakan fasilitas yang disediakan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun

Tabel 6. Daftar Sarana dan Prasarana Umum

<b>Nomor</b>	<b>Sarana dan Prasarana Umum</b>
1	Lapangan Sepak Bola
2	Masjid
3	Gereja
4	Sekolah PAUD
5	Rumah Karyawan
6	Pos Satpam

*Sumber: Kantor Kebun Bangun, 2024*

### **Karakteristik Sampel**

Penelitian ini melibatkan responden yang terdiri dari karyawan pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun dengan karakteristik meliputi lama bekerja, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Tabel 7. Identitas Responden Berdasarkan Usia

<b>Nomor</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase ( %)</b>
1	20 - 30	2	8
2	31 - 40	16	64
3	> 41	7	28
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 7 sebelumnya menunjukkan bahwa dari 25 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 2 orang (8%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (64 %) dan yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 7 orang (28%) yang berarti pada usia 31-40 tahun merupakan usia karyawan pemanen dan pemeliharaan yang paling terbanyak.

Tabel 8. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		25	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki laki yaitu 25 orang atau 100%. Hal ini dikarenakan tugas yang dilakukan relatif berat dan memerlukan kemampuan fisik yang kuat dan keahlian lapangan, sehingga lebih banyak mengutamakan karyawan laki-laki

Tabel 9. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Nomor	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	1	4
2	SMP	3	12
3	SMA/SMK	18	72
4	Diploma	1	4
5	Sarjana	2	8
Jumlah		25	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden terdapat 18 orang karyawan lulusan SMA/SMK sederajat (72%), terdapat 1 orang lulusan Diploma (4%), terdapat 2 orang lulusan Sarjana (8%), terdapat 3 orang lulusan SMP (12%), dan terdapat 1 orang lulusan SD (4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa

karyawan Pemanen dan pemeliharaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun lebih banyak lulusan SMA/SMK.

Tabel 10. Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

Nomor	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 10	3	12
2	11 – 20	20	80
3	> 21	2	8
Jumlah		25	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden terdapat 3 orang karyawan lama bekerjanya kurang dari 10 tahun (8 %), terdapat 20 orang lama bekerjanya 11-20 tahun (80%), terdapat 2 orang yang lama bekerjanya lebih 21 tahun (8 %), Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I lebih banyak 11-20 tahun lama bekerjanya.

Tabel 11. Identitas Responden menurut Gaji yang diperoleh

Nomor	Gaji yang diperoleh	Frekuensi	Persentase (%)
1	2 – 4 Juta	16	64
2	5 – 6 Juta	9	36
Jumlah		25	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 11, menunjukkan bahwa dari 25 responden, sebanyak 16 responden memiliki 2-4 juta (64 %), dan terdapat 9 responden memiliki 4-6 juta (36 %). Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa mayoritas responden menerima gaji di angka 2 – 4 Juta perbulan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Skor Kuesioner Responden

##### 1. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan pemanen dan pemeliharaan di PTPN IV Regional I Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 12. Total Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Total Skor	Skor Maksimum	Persentase (%)
1	106	125	84,8
2	105	125	84
3	98	125	78,4
4	103	125	82,4
5	99	125	79,2
6	101	125	80,8
7	102	125	81,6
8	98	125	78,4
9	97	125	77,6
10	88	125	70,4

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan total skor responden tentang Lingkungan Kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan pertama sebesar 106 (84,8%) tentang “Suasana kerja disini memberikan rasa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan”, artinya bahwa suasana kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup aman dari bentuk intimidasi antar karyawan sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan kesepuluh sebesar 88 (70,4%) tentang “Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang di perusahaan ini”, artinya perusahaan belum memberikan kesempatan untuk berkembang bagi seluruh karyawannya

## 2. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan pemanen dan pemeliharaan di PTPN IV Regional I Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden terkait variabel Beban kerja sebagai berikut :

Tabel 13. Total Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Skor Maksimum</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	94	125	75,2
2	96	125	76,8
3	96	125	76,8
4	92	125	73,6
5	92	125	73,6
6	95	125	76
7	76	125	60,8
8	101	125	80,8
9	93	125	74,4
10	94	125	75,2

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan total skor responden tentang Beban Kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan kedelapan sebesar 101 (80,8%) tentang “Saya bekerja sesuai standar operasional perusahaan saat ini”, artinya bahwa karyawan merasa sudah bekerja sesuai standar operasional yang diberikan oleh perusahaan sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan ketujuh sebesar 76 (60,8%) tentang “Beban kerja saya sehari – hari sesuai dengan standar pekerjaan” artinya bahwa karyawan merasa beban kerja yang diberikan belum cukup sesuai dengan standar pekerjaan.

### 3. Variabel Kompensasi

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan pemanen dan pemeliharaan di PTPN IV Regional I Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden terkait variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 14. Total Skor Kuesioner Variabel Kompensasi

<b>Pernyataan</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Skor Maksimum</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	101	125	80,8
2	104	125	83,2
3	101	125	80,8
4	97	125	77,6
5	97	125	77,6
6	97	125	77,6
7	91	125	72,8
8	100	125	80
9	91	125	72,8
10	89	125	71,2

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan total skor responden tentang Kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan kedua sebesar 104 (73,2%) tentang “Saya menerima gaji tanpa adanya pemotongan setiap bulan”, artinya bahwa perusahaan memberikan gaji ke karyawan tanpa adanya potongan setiap bulannya sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan kesepuluh sebesar 89 (71,2%) tentang “Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha kerja keras yang telah saya lakukan”. Artinya bahwa insentif yang diterima karyawan belum cukup adil dibandingkan dengan kerja keras mereka.

#### 4. Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan pemanen dan pemeliharaan di PTPN IV Regional I Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden terkait variabel *Turnover Intention* sebagai berikut :

Tabel 15. Total Skor Kuesioner Variabel *Turnover Intention*

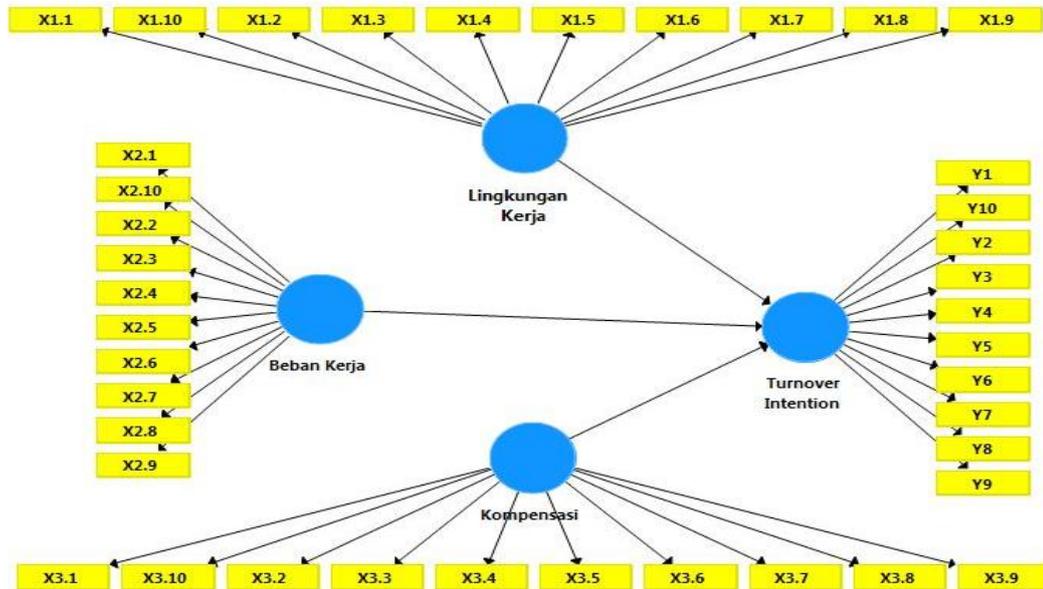
<b>Pertanyaan</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Skor Maksimum</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	92	125	73,6
2	97	125	77,6
3	94	125	75,2
4	108	125	86,4
5	105	125	84
6	103	125	82,4
7	102	125	81,6
8	76	125	60,8
9	99	125	79,2
10	96	125	76,8

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan total skor responden tentang *Turnover Intention* diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan keempat sebesar 108 (86,4%) tentang “Saya mencari beberapa informasi untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya”artinya karyawan sudah mencari beberapa informasi untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya, sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan kedelapan sebesar 76 (60,8%) tentang “Saya merasa bekerja di perusahaan lain lebih menarik”. Artinya karyawan merasa bahwa bekerja di perusahaan lain tidak lebih menarik dibandingkan bekerja di perusahaan sekarang

## Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan model persamaan *Struktural Partial Least Squares* (SEM-PLS).



Gambar 2. Model Struktural PLS

Di dalam penelitian ini menerapkan model persamaan SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS. Terdapat 3 tahapan dalam analisis data menggunakan SEM-PLS diantaranya

### 1. Measurement Model ( Outer Model )

#### a. Uji Validitas

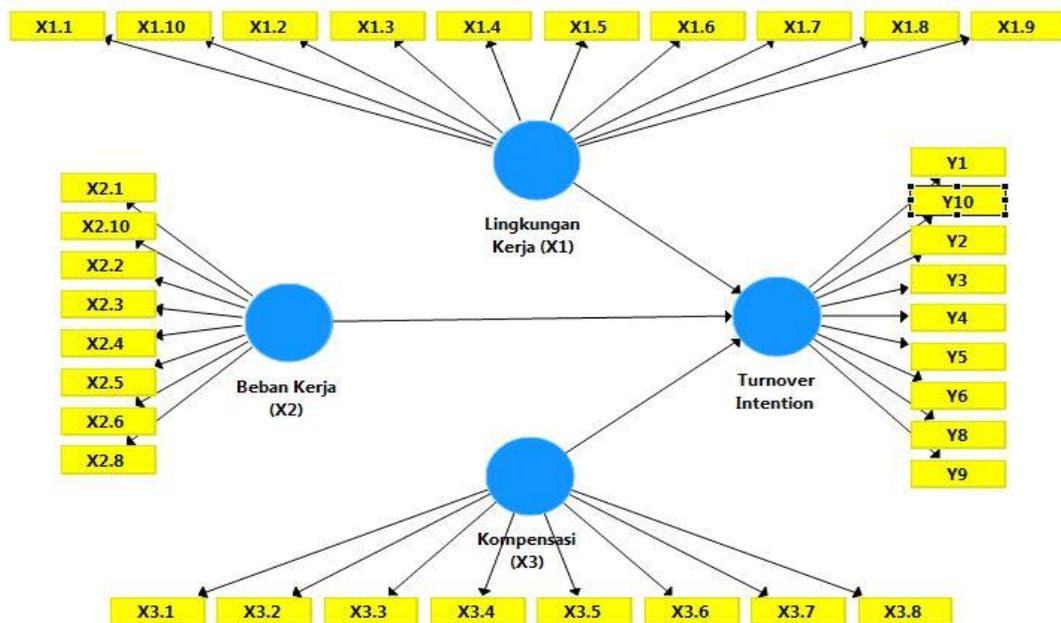
Dalam uji ini akan melihat valid atau tidak valid dari seluruh butir pernyataan di kuesioner yang akan digunakan. Metode *convergent validity* digunakan untuk menguji validitas pernyataan. Pada *convergent validity*, item pertanyaan dianggap valid jika memiliki nilai outer loading lebih besar 0,7 atau > 0,7.

Tabel 16. Convergent Validity

	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	<b>Beban Kerja (X2)</b>	<b>Kompensasi (X3)</b>	<b>Turnover Intention (Y)</b>
X1.1	0,762			
X1.2	0,710			
X1.3	0,914			
X1.4	0,906			
X1.5	0,910			
X1.6	0,843			
X1.7	0,780			
X1.8	0,830			
X1.9	0,812			
X1.10	0,704			
X2.1		0,915		
X2.2		0,924		
X2.3		0,942		
X2.4		0,951		
X2.5		0,933		
X2.6		0,920		
X2.7		0,385		
X2.8		0,707		
X2.9		0,643		
X2.10		0,797		
X3.1			0,877	
X3.2			0,784	
X3.3			0,745	
X3.4			0,831	
X3.5			0,831	
X3.6			0,834	
X3.7			0,837	
X3.8			0,895	
X3.9			0,065	
X3.10			0,395	
Y1				0,780
Y2				0,906
Y3				0,731
Y4				0,776
Y5				0,842
Y6				0,844
Y7				0,317
Y8				0,815
Y9				0,871
Y10				0,831

Sumber : Data Olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 12 diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading sudah memenuhi syarat diatas 0,7 atau  $> 0,7$ , kecuali pada indikator konstruk X2.7, X2.9, X3.9, X3.10 dan Y7 yang menunjukkan nilai outer loading dibawah 0,7 atau  $< 0,7$ . Berdasarkan ketentuan dalam analisis *convergent validity*, jika suatu nilai outer loading belum memenuhi syarat *convergent validity* maka indikator konstruk tersebut harus dieliminasi, sehingga didapatkan model struktural sebagai berikut :



Gambar 3. Struktur Model PLS *convergent Validity*

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam menentukan seberapa tinggi hasil atau pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji ini juga menghasilkan hasil yang relatif konsisten setelah beberapa kali dilakukan. Nilai *composite reliability*, koefisien alfa, dan *cronbach's alpha* dapat diterapkan untuk menghitung skala reliabilitas variabel dalam penelitian PLS (J. Hair et al., 2017). Nilai *cronbach's alpha* dianggap reliabel apabila lebih besar dari 0,7 dan *composite reliability* juga lebih besar dari 0,7.

Tabel 17. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>composite Reliability</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,945	0,953	Reliabel
2	Beban Kerja ( $X_2$ )	0,965	0,971	Reliabel
3	Kompensasi ( $X_3$ )	0,937	0,948	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,940	0,950	Reliabel

Sumber : Data Olah SmartPLS, 2024

Menurut tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa semua hasil uji reliabilitas yang telah diukur menggunakan metode *uji cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan nilai diatas 0,7 pada setiap variabel, sehingga bisa dianggap bahwa semua variabel Lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan *Turnover Intention* dinyatakan reliabel dan sudah terpenuhi syarat dalam pengujian selanjutnya

## 2. structural model (Inner Model)

### a. Analisis *R Square*

analisis struktural model atau *uji inner model* bertujuan untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel eksogen (independen) mempengaruhi variabel endogen (dependen). pengujian yang diterapkan di uji inner model adalah coefficient of determination ( $R^2$ ) dengan melihat hasil nilai *R -Square* dan *F-Square*. Apabila nilai model  $R^2$  0,75 dinyatakan kuat, 0,50 sedang, sedangkan 0,25 lemah (Ghozali, 2014).

Tabel 18. Hasil Uji *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,902	0,887

Sumber : Data Olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 14 di atas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* dari *Turnover Intention* (Y) yang diperoleh sebesar 0,902 maka dapat dijelaskan maka

variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 90,2% terhadap variabel *Turnover Intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa model ini tergolong kuat.

#### b. Analisis *F Square*

Tujuan pengujian *F Square* adalah untuk mengukur kekuatan dampak relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Hair et al. (2017) *F-Square* yang bernilai 0.02 adalah kategori efek kecil, 0.15 kategori efek sedang, dan 0.35 kategori efek besar.

Tabel 19. Uji *F Square*

Variabel	<i>Turnover Intention</i> (Y)
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,079
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,747
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,689

Sumber : Data Olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 15 sebelumnya, menunjukkan hasil bahwa :

1. Pengaruh variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,079 maka terdapat pengaruh yang kecil (lemah)
2. Pengaruh variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,747 maka terdapat pengaruh besar (kuat)
3. Pengaruh variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,689 maka terdapat pengaruh besar (kuat)

### 3. Pengujian Hipotesis

Kesimpulan analisis hipotesis dapat diperoleh dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t tabel dan nilai P values. Jika t statistic lebih besar dibandingkan nilai t-tabel, berarti hipotesis terbukti atau diterima sedangkan untuk melihat nilai P-value dalam pengambilan keputusan hipotesis terbukti atau tidak terbukti maka dapat dilihat melalui kriteria keputusan sebagai berikut:

P value < 0,05 : Hipotesis diterima

P value  $\geq$  0,05 : Hipotesis ditolak

Nilai t tabel dalam penelitian berdasarkan rumus df ( Degree of Freedom) yaitu n-k, yang dimana n adalah jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini dan k adalah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Maka diperoleh nilai df = n-k=25 - 4 = 21, maka diperoleh nilai t tabel yaitu 2,080

Tabel 20. Uji Hipotesis

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T- Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P- Values</b>
<b>X<sub>1</sub> -&gt; Y</b>	0,185	0,189	0,144	1,284	0,200
<b>X<sub>2</sub> -&gt; Y</b>	0,336	0,318	0,124	2,723	0,007
<b>X<sub>3</sub> -&gt; Y</b>	0,545	0,565	0,139	3,914	0,000

Sumber : Data Olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan dari tabel 16, hasil uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,185 dan nilai T Statistik yaitu sebesar 1,284 < t tabel 2,080 dengan nilai P value 0,200 > 0,05 yang berarti hipotesis ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun
2. Pengaruh variabel Beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,336 dan nilai T Statistik yaitu sebesar 2,723 > t tabel 2,080 dengan nilai P value 0,007 < 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun

3. Pengaruh variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,545 dan nilai T Statistik yaitu sebesar  $3,914 > t$  tabel 2,080 dengan nilai P value  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis pertama tentang lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien 0,185 dan nilai t-statistik sebesar  $1,284 < t$ -tabel 2,080 dengan nilai P-values  $0,200 > 0,05$ , yang berarti Hipotesis ditolak maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* pada karyawan kelapa sawit.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena berdasarkan total skor jawaban responden variabel lingkungan kerja pada tabel 12 di pernyataan kesepuluh, “Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang di perusahaan ini” mendapatkan total skor terendah sebesar 88 (70,4 %). Pernyataan tersebut diimbangi dengan total skor jawaban responden variabel *turnover intention* pada tabel 15 di pernyataan kedelapan “Saya merasa bekerja di perusahaan lain lebih menarik” mendapatkan total skor terendah sebesar 76 (60,8%). Artinya jika karyawan tidak memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang di perusahaan maka tidak akan mempengaruhi karyawan untuk tertarik bekerja di perusahaan lain.

Ditolaknya hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, melainkan

menurut ridlo (2012) terdapat faktor-faktor lain yang dapat berdampak pada *turnover intention* yaitu tingkat pendidikan, beban kerja, budaya perusahaan, lama kerja, umur karyawan dan kompensasi. Sedangkan pada kasus karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun, menurut peneliti bahwa variabel lingkungan kerja dianggap sebagai faktor yang normatif atau tidak terlalu mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dan juga para karyawan memiliki budaya organisasi yang kuat seperti etos kerja dan rasa kebersamaan yang sudah sangat kuat antar karyawan. Hal ini akan membuat karyawan mengurungkan niatnya untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) karena merasa terhubung secara emosional dengan misi perusahaan

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua mengenai beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien 0,336 dan nilai t statistik sebesar  $2,723 > t$  tabel 2,080 dengan nilai P values  $0,007 < 0,05$ , yang berarti Hipotesis diterima maka dapat diketahui bahwa beban kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan kelapa sawit. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Riani dan Putra (2017) tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena berdasarkan total skor jawaban responden variabel Beban Kerja pada tabel 13 di pernyataan ketujuh, "Beban kerja saya sehari – hari sesuai dengan standar pekerjaan" mendapatkan total skor terendah sebesar 76 (60,8%). pernyataan tersebut diimbangi

dengan total skor jawaban responden variabel *turnover intention* pada tabel 15 pada pernyataan keempat sebesar 108 (86,4%) tentang “Saya mencari beberapa informasi untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya”. Artinya ketika beban kerja karyawan sehari-hari tidak sesuai dengan standar pekerjaan maka karyawan akan mencari informasi lowongan pekerjaan lainnya.

Beban kerja secara umum adalah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan. Kuantitas pekerjaan yang banyak dan kurangnya dukungan dari perusahaan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan melalui berbagai mekanisme, termasuk kelelahan fisik, ketidakseimbangan pekerjaan dengan waktu istirahat, risiko kesehatan, dan kondisi pekerjaan yang terlalu sulit.

Berdasarkan observasi bahwa yang menjadi faktor penyebab beratnya beban kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun adalah pokok kelapa sawit yang terlalu tinggi yang membuat pemanen kesulitan untuk mencapai basis dan ditambah dengan kondisi akses jalan panen yang buruk . Hal ini menyebabkan karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra dengan jam kerja yang panjang demi hasil panen yang maksimal namun pada akhirnya dapat memperburuk kondisi fisik mereka. Tidak hanya itu, seringkali terjadinya kesalahan manajemen pembagian tugas kepada karyawan yang dimana tugas tersebut bukan merupakan tanggung jawab atau wewenang karyawan tersebut sehingga mereka harus mengerjakan dua pekerjaan sekaligus di waktu yang bersamaan. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention*.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yang menunjukkan nilai koefisien 0,545 dan nilai t statistik sebesar  $3,914 > t$  tabel 2,080 dan memiliki nilai P values  $0,000 < 0,05$ , yang berarti Hipotesis diterima maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kelapa sawit. Hal tersebut berkaitan dengan penelitian Putriani (2014), dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena mengacu pada total skor jawaban responden variabel Kompensasi pada tabel 14 di pernyataan kesepuluh tentang “Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha kerja keras yang telah saya lakukan” mendapatkan skor terendah sebesar sebesar 89 (71,2%). Kondisi tersebut diimbangi dengan total skor jawaban responden variabel *turnover intention* pada tabel 15 pada pernyataan kelima sebesar 108 (86,4%) tentang “Saya berusaha mencari pekerjaan sampingan selain karyawan”. Artinya ketika insentif yang diterima karyawan dirasa tidak adil dibanding usaha kerja keras yang telah dilakukan karyawan maka karyawan akan berusaha mencari pekerjaan sampingan selain menjadi karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak terhadap *turnover intention*. Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Jika kompensasi perusahaan tidak sebanding dengan beban kerja karyawan

maka kinerja mereka akan menurun dan meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang belum cukup akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan kelapa sawit di PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan hasil temuan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun yang telah dikemukakan sebelumnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien 0,185 dan nilai t statistik sebesar  $1,284 < t \text{ tabel } 2,080$  dengan nilai P values  $0,200 > 0,05$  yang berarti Hipotesis pertama ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* pada karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien 0,336 dan nilai t statistik sebesar  $2,723 > t \text{ tabel } 2,080$  dengan nilai P values  $0,007 < 0,05$ , yang berarti Hipotesis kedua diterima, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien 0,545 dan nilai t statistik sebesar  $3,914 > t \text{ tabel } 2,080$  dan memiliki nilai P values  $0,000 < 0,05$ , yang berarti Hipotesis ketiga diterima maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnver intention* pada karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

## Saran

Berdasarkan analisis dan temuan penelitian sebelumnya, berikut beberapa saran yang dapat diberikan adalah :

1. Disarankan kepada PTPN IV Regional I Kebun Bangun untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan memperbaiki fasilitas jalan dan alat kerja agar memperlancar proses panen dan pemeliharaan kelapa sawit. Hal ini akan meringankan beban kerja para karyawan.
2. Disarankan kepada PTPN IV Regional I Kebun Bangun untuk lebih meningkatkan kompensasi agar para karyawan lebih bersemangat bekerja dan dapat memenuhi keperluan karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang lebih baik sebagai solusi maka karyawan dapat mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*)

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Jogiyanto. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ariyanti, N. S., & Suartina, I. W. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*,: 1119–29.
- Budiarsa, I, K. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. K. Suryani (Ed.))*. CV. Pena Persada.
- Diana, Y. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort." 11(2): 193–205.
- Direktorat Jenderal Perkebunan. 2022. *Perkebunan Unggulan Nasional 2020 - 2022*.
- Efendi, S., & Kumalasari, P. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*: 2719–32.
- Efrizansyah, N. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar." *Kindai* 7(3): 245–56.
- Farida, U. dan Melinda, B. 2019. "Peran Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Pekerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1): 52–63.
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. 2020. "Stres Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Distribusi* 8(1): 23–38.
- Ghozali, I. (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hollingsworth, C., Randolph, A., & Chong, A. (2017). *An Updated and Expanded Assessment of PLS-SEM in Information Systems Research. Industrial Management & Data Systems*.
- Halimah, S. N. 2017. Analisis Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan terhadap Loyalitas Pasien di *Medical Center ITS* dengan Metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS)*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Surabaya.
- Handayani, S., dan Daulay, R. 2021. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1(1): 547–51.

- Hasibuan, S.M., dan Bahri, S. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” 1(1): 71–80.
- Hasibuan, D. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. 2015. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15(1): 1–11.
- Juliawati, N.K.M., Aristana, I.N., Dan Anggreni, N.P.Y. 2022. “Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali.” 4(1): 63–78.
- Kartono, P. 2017. *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Latan, H., dan N. A. Ramli. 2013. *The Results Of Partial Least Squares-Structural Equation Modelling Analyses (Pls-Sem)*. SSRN 2364191.
- Melania, F.P., Rizal, S., dan Hadikusuma, R. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT.XL AXIATA TBK. Politeknik Negeri Jakarta
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Perkebunan Nusantara III. 2022. “Laporan Tahunan 2022.”
- Priyanto, H. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 6(2): 163–74.
- Putra, H., Fajar, M., Iman, N., dan Simamora, B.H. 2023. “Pengaruh Keterlibatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di Perusahaan Minyak Sawit : A Systematic Literature Review.” 05(04): 15671–80.
- Putra, I.D.G.D dan Utama, I .W.M. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak.” 6(9): 5116–43.
- Putri, N. D. 2022. “Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT . Karya Sawitindo Mas.” : 87–98.
- Riani, N.L.T., dan Putra, M.S. 2017. “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(11) : 5970-5998
- Ridlo dan Ilham, A. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur.”* 2nd ed. Surabaya: Public Health Movement.
- Saputra, E.K. Zainiyah, Abriyoso, O. dan Rizki, M. 2022. “Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT . Bintang Megah Abadi.”

08(May): 1491–1500.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pustaka.

## LAMPIRAN

### 1. Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Bersama ini mahasiswa mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun )”**

Petunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda ceklis  $\surd$

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : Laki- laki/Perempuan (\*coret yang tidak perlu)
3. Umur : .....Tahun
4. Pendidikan terakhir : ( ) SD ( ) SMP  
( ) SMA ( ) Diploma ( ) Sarjana
5. Lama Bekerja : ..... Tahun
6. Gaji yang diterima : ( ) < 2 Juta ( ) 5 juta – 6 juta  
( ) 2 juta – 4 Juta ( ) > 6 juta
7. Status Pernikahan : Nikah / Belum Nikah (\*coret yang tidak perlu)

Keterangan :

<b>SS</b>	: Sangat Setuju	: Nilai 5
<b>S</b>	: Setuju	: Nilai 4
<b>KS</b>	: Kurang Setuju	: Nilai 3
<b>TS</b>	: Tidak Setuju	: Nilai 2
<b>STS</b>	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>1</sub>**  
(Lingkungan Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Suasana Kerja</b>						
1	Suasana kerja disini memberikan rasa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan					
2	Suasana kerja disini memberikan cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
<b>Keamanan dan Keselamatan Kerja</b>						
3	Perusahaan tempat saya bekerja mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)					
4	keamanan kerja di perusahaan cukup memadai					
<b>Hubungan antar Rekan Kerja dan Atasan</b>						
5	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
6	Saya memiliki hubungan kerja harmonis dengan atasan saya					
7	Saya merasa bahwa atasan selalu menghargai hasil pekerjaan bawahannya					
<b>Fasilitas Kerja</b>						

8	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat memadai untuk saya bisa menyelesaikan pekerjaan					
<b>Keadilan dalam Lingkungan Kerja</b>						
9	Perusahaan tidak membedakan-bedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya					
10	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang di perusahaan ini					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>2</sub>**  
(Beban Kerja )

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Target Yang Harus Dicapai</b>						
1	Saya merasa target kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
2	Saya merasa target kerja diberi waktu yang cukup untuk menyelesaikannya					
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
3	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu bersamaan					
5	Saya mampu menghadapi resiko yang terjadi					
6	Saya mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di lapangan					
<b>Standar Pekerjaan</b>						
7	Beban kerja saya sehari – hari sesuai dengan standar pekerjaan					

8	Saya bekerja sesuai standar operasional perusahaan saat ini					
<b>Penggunaan waktu kerja</b>						
9	Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam standar Operasioanl Prosedur (SOP)					
10	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>3</sub>**  
(Kompensasi )

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan					
2	Saya menerima gaji tanpa adanya pemotongan setiap bulan					
3	Saya merasa senang bekerja karena perusahaan menaikkan gaji berkala secara periode					
<b>Tunjangan</b>						
4	Perusahaan memberikan tunjangan kepada istri dan anak ke seluruh karyawan					
5	Perusahan memberikan tunjangan kinerja kepada karyawan					
6	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan secara individual					
<b>Insentif</b>						

7	Perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan bila perusahaan mendapatkan profit maksimal tahunannya					
8	Perusahaan memberikan bonus insentif pada karyawan berprestasi					
9	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya					
10	Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha kerja keras yang telah saya lakukan					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y<sub>1</sub>**  
(*Turnover Intention*)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Niat Untuk Keluar</b>						
1	Saya berniat keluar dari perusahaan untuk mencari suatu pekerjaan efektif dan menguntungkan					
2	Saya mencari pekerjaan tetap lainnya yang lebih nyaman untuk jangka panjang					
3	Saya berniat untuk mencari pekerjaan yang sesuai gajinya atau bahkan lebih tinggi dari saat ini					
<b>Pencarian Alternatif Pekerjaan</b>						
4	Saya mencari beberapa informasi untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya					
5	Saya berusaha mencari pekerjaan sampingan selain karyawan					

6	Saya terus aktif mencari pekerjaan baru dengan melamar pekerjaan di berbagai tempat					
7	Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain					
<b>Memikirkan Untuk Keluar</b>						
8	Saya merasa bekerja di perusahaan lain lebih menarik					
9	Saya mempunyai pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan					
10	Saya sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini					

## 2. Tabulasi Data Penelitian

No	Nama	Karateristik Responden				
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Lama Bekerja	Gaji
1	Irwanto	Laki-Laki	43	SMA	18	5-6 Juta
2	Irwansyah	Laki-Laki	45	SMA	17	5-6 Juta
3	Prima syaputra	Laki-Laki	32	SMP	11	2-4 Juta
4	Arif	Laki-Laki	34	SMP	11	2-4 Juta
5	Erwin	Laki-Laki	37	SMA	12	2-4 Juta
6	Ahmad Haris	Laki-Laki	40	SMA	11	2-4 Juta
7	Ade Irwansyah	Laki-Laki	40	SMA	11	2-4 Juta
8	Andri Winata	Laki-Laki	37	SMA	12	2-4 Juta
9	Johan Damanik	Laki-Laki	40	SMA	11	2-4 Juta
10	Afrizal Sonata	Laki-Laki	40	SMA	11	2-4 Juta
11	M. Suwandi	Laki-Laki	38	SMA	12	2-4 Juta
12	Sumarno	Laki-Laki	50	SD	26	5-6 Juta
13	Esa Ramadani	Laki-Laki	40	SMA	12	2-4 Juta
14	Oki	Laki-Laki	35	SMA	12	2-4 Juta
15	Arif	Laki-Laki	36	Sarjana	12	5-6 Juta
16	Ade firliansyah	Laki-Laki	34	SMA	11	2-4 Juta
17	Rahmad	Laki-Laki	45	SMA	19	5-6 Juta
18	Dani Syahputra	Laki-Laki	33	SMA	11	2-4 Juta
19	Yogi	Laki-Laki	28	SMA	7	2-4 Juta
20	Goldman Sitorus	Laki-Laki	27	SMA	5	2-4 Juta
21	Andi Pranata	Laki-Laki	43	Sarjana	15	5-6 Juta
22	Jonathan Panggabean	Laki-Laki	34	SMP	11	2-4 Juta
23	Fitra	Laki-Laki	39	SMA	9	2-4 Juta
24	Hidayat	Laki-Laki	48	Diploma	21	5-6 Juta
25	Abdul Halim Damanik	Laki-Laki	47	SMA	18	5-6 Juta

No	Lingkungan Kerja (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
7	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
8	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3
9	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
10	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
11	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
13	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
16	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3
20	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
21	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3
22	5	5	3	3	3	5	3	2	2	4
23	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Total	106	105	98	103	99	101	102	98	97	88

No	Beban Kerja (X2)									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	1	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5
10	4	4	3	3	2	2	3	5	3	4
11	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3
12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
13	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
16	3	4	4	3	4	4	1	5	3	4
17	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3
18	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4
19	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
20	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
21	4	3	4	2	2	2	5	3	2	3
22	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3
23	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4
24	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4
25	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
Total	94	96	96	92	92	95	76	101	93	94

No	Kompensasi (X3)									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
2	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
6	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
7	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
8	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3
9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3
10	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3
11	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
12	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4
13	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3
15	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3
16	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
17	4	5	4	3	4	4	1	4	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
19	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
21	5	4	3	5	5	4	5	5	3	2
22	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
23	3	3	2	1	1	3	2	2	4	5
24	5	5	5	5	2	3	4	5	4	4
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Total	101	104	101	97	97	97	91	100	91	89

No	<i>Turnover Intention (Y)</i>									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4
6	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5
7	5	3	4	5	4	4	2	4	4	4
8	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3
9	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
11	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4
12	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
13	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3
14	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
15	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5
16	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4
17	2	3	3	5	4	4	4	2	3	4
18	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
19	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4
22	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
23	1	4	3	5	5	5	4	4	3	2
24	3	3	4	5	4	5	3	5	3	3
25	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5
Total	92	97	94	108	105	103	102	76	99	96

### 3. Dokumentasi

