

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BEBAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PT. MAHA AKBAR SEJAHTERA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*



OLEH:

**NAMA : RAHMAD SYAHPUTRA
NPM : 2220030062
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Rahmad Syahputra
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220030062
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. MAHA AKBAR SEJAHTERA MEDAN

Pengesahan Tesis

Medan, 19 Desember 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.

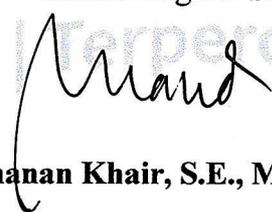

Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.


Hazmanan Khair, S.E., M.B.A., Ph.D.

PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT MAHA AKBAR SEJAHTERA MEDAN**

RAHMAD SYAHPUTRA

2220030062

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah di pertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 19 Desember 2024

Komisi Penguji

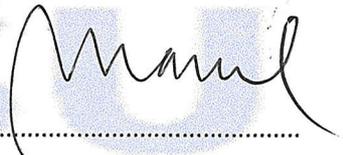
1. **Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M., QIA**

Ketua


1.....

2. **Hazmanan Khair, S.E., M.B.A., Ph.D.**

Sekretaris


2.....

3. **Assoc.Prof.Dr.Drs.Sjahril Effendy P.,M.Si.,M.A.,M.Psi.,M.H.,MRE.,CNLP**

Anggota


3.....

PERNYATAAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. MAHA AKBAR SEJAHTERA MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian teks ini bukan hasil karya penelitian sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 14 Januari 2025

Penulis



RAHMAD SYAHPUTRA
NPM. 2220030062

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *Turnover Intention* DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. MAHA AKBAR SEJAHTERA MEDAN

Rahmad Syahputra

Program Pascasarjana

E-mail: rahmadpuca@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan *Partial Least Square* (Smart-PLS). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M) atau beban kerja berperan sebagai variabel moderator yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan *turnover intention* dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M) atau beban kerja tidak dapat berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention* dan Beban Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION WITH EXPENSES WORK AS A MODERATING VARIABLE AT PT. MAHA AKBAR SEJAHTERA MEDAN

Rahmad Syahputra

Graduate Program

E-mail: rahmadpuca@gmail.com

This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Environment on Turnover Intention with Workload as a Moderating Variable at PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. This study uses a quantitative approach based on statistical information. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique so that the number of samples in this study was 62 respondents with a data collection technique using a questionnaire. The data analysis technique uses descriptive statistical analysis and Partial Least Square (Smart-Pls). The results of the study indicate that Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y), Work Environment (X2) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y), Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y) which is moderated by Workload (M) or workload acts as a significant moderator variable in the relationship between work motivation and turnover intention and Work Environment (X2) does not have a positive and significant effect on Turnover Intention (Y) which is moderated by Workload (M) or workload cannot act as a moderator variable in the relationship between work environment and turnover intention at PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Turnover Intention and Workload.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrohim

Pertama kali penulis ingin memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan umatnya, Amin. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, istri dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, dukungan baik secara moril maupun materil, dan doa yang tiada henti kepada saya dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 sekaligus Sekretaris Prodi Magister Manajemen yang selalu memberikan arahan dalam kemudahan proses penyelesaian tesis penulis.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing dan mendukung penulis dalam penyusunan hingga penyelesaian tesis ini.
6. Pimpinan dan seluruh Karyawan/karyawati PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Medan, November 2024

Rahmad Syahputra

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Motivasi Kerja	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	18
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	22
2.1.4 Beban Kerja	25
2.2 Kerangka Konseptual.....	28
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	30
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating	30
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating	31
2.3 Penelitian Yang Relevan	33
2.4 Hipotesis	38

BAB III	METODE PENELITIAN	39
3.1	Pendekatan Penelitian	39
3.2	Tempat Dan Waktu Penelitian	39
3.2.1	Tempat Penelitian.....	39
3.2.2	Waktu Penelitian	39
3.3	Populasi Dan Sampel	40
3.3.1	Populasi Penelitian.....	40
3.3.2	Sampel Penelitian.....	41
3.4	Definisi Operasional Variabel	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6	Teknik Analisis Data	43
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	44
3.6.2	<i>Measurement Model (Outer Model)</i>	44
3.6.3	<i>Structural Model (Inner Model)</i>	45
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Gambaran Umum Penelitian.....	47
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
4.1.3	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	52
4.1.4	<i>Uji Measurent Model (Outer Model)</i>	65
4.1.5	<i>Uji Structural Model (Inner Model)</i>	74
4.2	Pembahasan	77
4.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	77
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	78
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimoderasi Oleh Beban Kerja.....	80
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimoderasi Oleh Beban Kerja.....	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran	86

5.3 Kontribusi Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Turnover PT. Maha Akbar Sejahtera Medan Pada Tahun 2022-2024	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Turnover Intention	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja	6
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja	7
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Beban Kerja	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.3 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Turnover Intention (Y).....	52
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1).....	55
Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	59
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (M)	62
Tabel 4.9 Outer Loading Factor Pertama	66
Tabel 4.10 Outer Loading Factor Kedua.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Discriminat Validity	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Composite Reability	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan (t Statistic)	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 <i>Outer Loading Factor</i> Pertama	68
Gambar 4.2 <i>Outer Loading Factor</i> Kedua	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	108
Lampiran 3 Hasil Output Penelitian.....	119
Lampiran 4 Tabel t	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan menghadirkan tantangan signifikan bagi perusahaan, sehingga diperlukan individu-individu yang kompeten dan memiliki pengetahuan mendalam di bidang mereka untuk mengatasi tantangan tersebut. Berbagai strategi digunakan oleh perusahaan untuk merekrut individu-individu yang memiliki keahlian tinggi dan menjalankan pekerjaan dengan tingkat profesionalisme yang optimal. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi unggul, baik dalam peran kepemimpinan maupun sebagai karyawan dalam struktur pekerjaan dan pengawasan yang secara substansial mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengevaluasi kembali cara melakukan bisnis. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan adaptabilitas perusahaan sebagai sebuah organisasi. Karyawan menjadi aset yang paling penting karena kemampuan, kreativitas dan potensi mereka dapat dimanfaatkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karyawan mereka agar dapat memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan bisnis.

Faktor penyebabnya yang sering berpengaruh dengan karyawan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan didefinisikan sebagai wujud nyata dari *turnover intention*. Hal ini dapat

menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar merupakan karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman yang menduduki posisi vital dalam perusahaan.

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga mampu mengurangi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, lebih berkomitmen untuk bertahan dan lebih terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja yang rendah cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan. Sebab itu, motivasi kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi *turnover intention* sedangkan motivasi kerja yang rendah dapat meningkatkan *turnover intention*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif berpotensi mengurangi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup faktor-faktor seperti hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan, komunikasi yang efektif, kesempatan untuk pengembangan karir dan dukungan dari manajemen. Sementara dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif, karyawan mungkin merasa frustrasi, tidak puas dan akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Selanjutnya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Ketika karyawan

merasakan beban kerja yang berlebihan, mereka kerap mengalami stres, kelelahan dan penurunan motivasi kerja. Kondisi ini dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya *turnover intention*.

Akan tetapi, lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif merujuk pada hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, dukungan yang memadai, serta komunikasi yang efektif yang dapat menyediakan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk mengatasi beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu mengurangi *turnover intention* meskipun karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi.

Fenomena yang terjadi saat kinerja perusahaan berjalan dengan baik namun terganggu oleh perilaku karyawan yang sulit diantisipasi. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah *turnover intention* yang dapat berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Terjadinya *turnover intention* dapat ditandai oleh meningkatnya absensi, penurunan motivasi kerja, peningkatan keberanian untuk melanggar aturan kerja, protes terhadap perintah atasan, serta penurunan keseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

Setiap perusahaan berusaha untuk mengurangi adanya *turnover intention* pada karyawan, hal ini dilakukan oleh PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Perusahaan ini berdiri secara resmi pada tahun 2014 dengan nama CV. Maha Mega Sejahtera dan telah berubah menjadi PT. Maha Akbar Sejahtera Medan pada tahun 2019. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada berbagai bidang usaha meliputi Mekanikal & Elektrikal (ME), jasa Informasi Teknologi (IT),

Fire Protection dan *General Contractor*. Perusahaan ini memiliki sumber daya manusia profesional dan berpengalaman dibidangnya sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik untuk menjamin kepuasan klien.

Permasalahan ini mengisyaratkan bahwa PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. masih menghadapi kesulitan dalam memiliki SDM yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Adapun data *turnover* dalam PT. Maha Akbar Sejahtera Medan dari tahun 2022 hingga Juni 2024 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* PT. Maha Akbar Sejahtera Medan Pada Tahun 2022-2024

No.	Tahun	Jumlah <i>Turnover</i>
1	2022	17 Orang
2	2023	22 Orang
3	2024	11 Orang

Sumber: PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

Berdasarkan data *turnover* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan menunjukkan bahwa adanya fluktuasi dalam jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dari tahun 2022 hingga Juni 2024. Pada tahun 2022, jumlah *turnover* tercatat sebanyak 17 orang, meningkat menjadi 22 orang pada tahun 2023, dan kemudian menurun menjadi 11 orang hingga pertengahan tahun 2024. Data ini mengindikasikan adanya peningkatan *turnover* di tahun 2023 yang kemudian berkurang secara signifikan pada tahun berikutnya, yang mungkin mencerminkan perbaikan dalam kondisi kerja atau kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif. Dari data *turnover* diatas, maka peneliti melakukan *pra-survey* untuk mengetahui tingkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan masih relatif tinggi. Berikut hasil observasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa bahwa lingkungan kerja saat ini tidak mendukung pertumbuhan karir saya, sehingga saya memikirkan untuk mencari perusahaan lain.	18	60%	12	40%
2.	Saya merasa tertarik untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesempatan yang lebih baik.	20	67%	10	33%
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak memberikan rasa pencapaian atau kepuasan yang memadai bagi saya, sehingga saya memikirkan untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan.	21	70%	9	30%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data observasi awal yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan menampilkan sebanyak 18 responden dengan presentase 60% menyebutkan mereka merasa bahwa lingkungan kerja saat ini tidak mendukung pertumbuhan karir saya, sehingga saya memikirkan untuk mencari perusahaan lain. Lalu, sebanyak 20 responden dengan presentase 67% merasa tertarik untuk mencari pekerjaan lain dengan menawarkan kesempatan yang lebih baik. Dan 21 responden dengan presentase 70% merasa bahwa pekerjaan ini tidak memberikan rasa pencapaian atau kepuasan yang memadai bagi saya, sehingga memikirkan untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan.

Data pra-survey di atas menunjukkan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan berada pada tingkat kepuasan kerja yang rendah dengan mayoritas merasa lingkungan kerja tidak mendukung pertumbuhan karir mereka, serta merasa tertarik untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesempatan yang lebih baik.

Sebagian besar responden juga merasakan pekerjaan ini tidak memberikan rasa pencapaian atau kepuasan yang memadai bagi mereka. Sehingga hal ini mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan. Hal ini menunjukkan adanya potensi untuk tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan tersebut.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.	15	50%	15	50%
2.	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan saya dan berusaha untuk melakukannya dengan baik.	20	67%	10	33%
3.	Saya merasa bahwa pengakuan atas kerja keras saya sangat memotivasi saya untuk terus berprestasi.	14	47%	16	53%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data pra-survey yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan menjelaskan sebanyak 15 responden dengan presentase 50% mengungkapkan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Kemudian sebanyak 20 responden dengan presentase 67% merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan dan berusaha melakukannya dengan baik. Serta sebanyak 14 responden dengan presentase 47% merasa bahwa pengakuan atas kerja keras guna memotivasi untuk terus berprestasi.

Dari data observasi awal terhadap 30 karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan, sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Kebanyakan dari mereka merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan dan merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaan mereka,

sehingga berusaha untuk melakukannya dengan baik. Selain itu, sebagian besar karyawan juga merasa bahwa pengakuan atas kerja keras mereka sangat memotivasi untuk terus berprestasi. Hal ini mengindikasikan adanya potensi untuk tingkat kinerja yang baik di perusahaan tersebut, namun belum terlaksana secara maksimal.

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dan bekerja dalam tim yang solid.	14	47%	16	53%
2.	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan fasilitas dan lingkungan yang mendukung produktivitas kerja.	20	67%	10	33%
3.	Saya merasa bahwa komunikasi di lingkungan kerja ini efektif dan terbuka.	10	67%	20	33%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data pra-survey yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan ditemukan sebanyak 14 responden dengan presentase 47% menyebutkan mereka merasa bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dan bekerja dalam tim yang solid. Lalu sebanyak 20 responden dengan presentase 67% merasa perusahaan ini memberikan fasilitas dan lingkungan yang mendukung produktivitas kerja. Dan sebanyak 10 responden dengan presentase 67% merasa bahwa komunikasi di lingkungan kerja ini efektif dan terbuka.

Pada data observasi awal kepada 30 karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan, karyawan merasa bahwa perusahaan ini belum memberikan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kerja tim yang solid. Meskipun mereka juga

merasa bahwa perusahaan ini memberikan fasilitas dan lingkungan yang mendukung produktivitas kerja. Selain itu, lebih banyak karyawan merasa bahwa komunikasi di lingkungan kerja ini belum efektif dan terbuka. Hal ini menunjukkan kurangnya potensi untuk kerja sama yang baik dan produktivitas yang tinggi di perusahaan tersebut.

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Beban Kerja

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa bahwa beban kerja yang saya hadapi di perusahaan ini cukup berat.	22	73%	8	27%
2.	Saya merasa bahwa beban kerja yang saya hadapi dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan saya.	18	60%	12	40%
3.	Saya merasa bahwa beban kerja yang saya hadapi dapat mengurangi kualitas hidup saya secara keseluruhan.	21	70%	9	30%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data pra-survey yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan menampilkan sebanyak 22 responden dengan presentase 73% mengungkapkan mereka merasa bahwa beban kerja yang dihadapi di perusahaan ini cukup berat. Lalu sebanyak 18 responden dengan presentase 60% merasa beban kerja yang dihadapi dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan. Dan sebanyak 21 responden dengan presentase 70% merasa beban kerja yang dihadapi dapat mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan komunikasi di lingkungan kerja ini efektif dan terbuka.

Data pra-survey terhadap 30 karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan mengindikasikan sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang mereka hadapi

di perusahaan ini cukup berat. Mayoritas dari mereka juga merasa bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mereka, serta mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan adanya potensi risiko terhadap kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan akibat beban kerja yang tinggi di perusahaan tersebut.

Adanya permasalahan yang terjadi pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan tersebut menarik peneliti untuk melakukan analisis mengenai *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel moderating. Hal ini sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Diputra et al (2021) dan Hidayati & Saputra (2018) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Herianti (2023) dan Fauzi (2020) mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Maulidah et al (2022) dan Setianto et al (2022) menyampaikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya motivasi kerja di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan sehingga dapat menjadi permasalahan serius yang berdampak pada

keterlibatan karyawan, identitas perusahaan, serta kreativitas dan inovasi.

2. Kurangnya potensi untuk kerja sama yang baik dan produktivitas yang tinggi di perusahaan tersebut sehingga lingkungan kerja di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan belum terjalankan dengan baik.
3. Masih tingginya beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
4. Masih adanya potensi untuk tingkat *turnover intention* yang tinggi di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini adalah hanya dilaksanakan di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. yang beralamatkan di Jl. Eka Surya No.48, Gedung Johor, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20147. 2. Kemudian variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen, independen dan variabel moderator. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel moderator dalam penelitian ini adalah beban kerja. Dan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis data dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini, pertanyaan tersebut adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan?
3. Apakah beban kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan?
4. Apakah beban kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah didapatkan sebelumnya, berikut ini merupakan tujuan penelitian yang akan dibahas, seperti:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kebermanfaatan dari studi yang telah dilakukan.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, *turnover intention* dan beban kerja karyawan di lingkungan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Hal ini akan memperkaya literatur dengan pengetahuan baru mengenai dinamika faktor-faktor tersebut dan interaksinya mempengaruhi *turnover intention* dengan beban kerja yang dijadikan sebagai variabel moderasi karyawan di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan keilmuan dan pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan beban kerja sebagai variabel moderator pada perusahaan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan beban kerja sebagai variabel moderator. Sehingga dari informasi ini PT. Maha Akbar Sejahtera Medan dapat meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, *turnover intention* dan beban kerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah dan rujukan serta acuan bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji dan menganalisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan beban kerja sebagai variabel moderator.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Wibowo, (2020) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu (Pasaribu, Maharani, & Tanjung, 2022).

Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan. Ini memberikan kegembiraan dan energi yang dibutuhkan untuk bekerja menuju tujuan bersama. Ketika motivasi kuat, orang terdorong untuk menyatu dengan pekerjaan dan usaha mereka. Ini membuat mereka merasa terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada kepuasan. Sama halnya pertanyaan menurut (Samsudin, (2019) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan

Menurut Robbins & Judge, (2019) motivasi mengacu pada proses di mana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Tiga elemen kunci dalam definisi motivasi adalah energi, yang memberikan

dorongan untuk bertindak; arah, yang menentukan tujuan yang ingin dicapai; dan ketekunan, yang menjaga konsistensi dan keberlanjutan usaha dalam meraih tujuan tersebut. Sedangkan menurut Datuk et al., (2024) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen & Hadi, 2021).

Menurut Tanjung & Elfrianto, (2022) motivasi adalah suatu proses dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi. Motivasi terdiri atas usaha, ketekunan, dan pengarahan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi ditandai dengan ciri-ciri seperti bekerja keras, melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai prestasi dan sasaran.

Menurut Enny, (2019) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan dan

keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sa'adah, (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

4. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

5. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

6. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

7. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu

mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai.

4. Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut M. Hasibuan, (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja (Kasmir, 2019). Menurut Sedarmayanti, (2020)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Afandi, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan.

Menurut Prabuwono, Hamidah, (2020) lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun nonfisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan karyawan, sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Kemudian Menurut Maryati, (2021) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada ditempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Khair et al., 2023). Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat

menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Rasyid & Tanjung, 2020).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara, (2021), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Saleh & Utomo, (2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan Warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.

5. Ruang Yang Dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan Untuk Bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 *Turnover Intention*

2.1.3.1 Definisi *Turnover Intention*

Menurut Mobley, (2011) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Selain itu, Menurut Robbins & Judge, (2019) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Dharma, (2018) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan

datang. *Turnover Intentions* menurut Simamora, (2021) merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Menurut Harnoto, (2019) *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low initiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding individu tersebut masih awal bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah tingkat kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja dalam jangka waktu tertentu. Ini mencerminkan seberapa kuat keinginan individu untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan pekerjaan saat ini.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley, (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

1. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

2. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
3. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

2.1.3.3 Indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator *turnover intention* menurut Budiyanto, (2022) adalah sebagai berikut:

1. Pikiran Untuk Berhenti

Menggambarkan pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini. Timbulnya pikiran untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya dimulai dari rendahnya kepuasan kerja dialami sampai karyawan timbul pikiran

akan keluar dari tempat kerjanya sekarang dan menimbulkan rendah atau tingginya kekuatan supaya tidak masuk kantor.

2. Keinginan Untuk Meninggalkan

Keinginan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang menggambarkan seseorang individu untuk memburu kerjaan di organisasi lain. Jika pegawai sudah mencoba merenung supaya keluar dari tempat kerjanya, maka pegawai itu bakal coba mencari pekerjaan yang rasanya bertambah bagus daripada perusahaannya saat ini.

3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain

Menggambarkan seseorang mempunyai niatan untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini. Karyawan yang memiliki untuk pergi jika sudah memiliki pekerjaan yang lebih unggul daripada pekerjaannya saat ini. Segera atau lamban akan diselesaikan pada putusan pegawai apakah bertahan atau tidak.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Munandar, (2020) Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Menurut Sum'mur, (2019) beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan. Kelelahan adalah keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kata kelelahan menunjukkan keadaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Jadi efek pajanan bising pada tenaga kerja adalah pengaruhnya terhadap kesehatan dan kinerjanya.

Tarwaka, (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat bekerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja menurut Edy Sutrisno, (2019) adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Koesomowidjojo, (2019) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Vanchapo, (2020) berpendapat beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang

dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal

Faktor internal Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

- b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.4.3 Indikator Beban Kerja

Adapun menurut (Koesomowidjojo, 2019) menurut indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalanpikiran dari pangkal pikir

berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis. Adapun kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat turnover intention seseorang. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, artinya mereka merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Di sisi lain, jika motivasi kerja rendah, hal ini dapat meningkatkan turnover intention. Individu mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, merasa tidak dihargai, atau tidak melihat adanya peluang pengembangan karir yang jelas. Akibatnya, mereka cenderung mencari peluang kerja baru yang diharapkan dapat memberikan kepuasan dan motivasi yang lebih besar (Harsa Wardana & Wahyuni Jamal, 2020).

Oleh karena itu, peran manajemen dalam meningkatkan motivasi kerja sangat penting untuk mengurangi *turnover intention*. Manajemen dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi tingkat *turnover intention* di organisasi (Akbar Abbas, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra et al., (2021) dan Hidayati & Saputra, (2018) Hidayati & Saputra, (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toksik, tidak mendukung, atau tidak memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan tingkat *turnover intention* (Purwati & Maricy, 2021). Faktor-faktor seperti kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperhatikan kebutuhan karyawan, organisasi dapat mengurangi *turnover intention*, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif dan harmonis (Saleh & Utomo, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Herianti, (2023) dan Fauzi, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating

Hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, dan *turnover intention* merupakan area penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja yang tinggi cenderung mengurangi tingkat *turnover intention*, karena karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Namun, saat beban kerja tinggi, hubungan ini dapat termoderasi.

Ketika beban kerja yang dirasakan tinggi, motivasi kerja yang tinggi mungkin tidak cukup untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, karena karyawan mungkin merasa terlalu tertekan atau tidak mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi (Ahmad et al., 2019). Sebaliknya, ketika beban kerja rendah, motivasi kerja yang tinggi lebih mungkin untuk efektif mengurangi *turnover intention* karena karyawan merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka (Dewi & Herianti, 2023).

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan beban kerja karyawan dan memastikan bahwa beban kerja tersebut sesuai dengan tingkat motivasi dan kapasitas karyawan. Dengan memperhatikan dinamika antara motivasi kerja, beban kerja, dan *turnover intention*, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif.

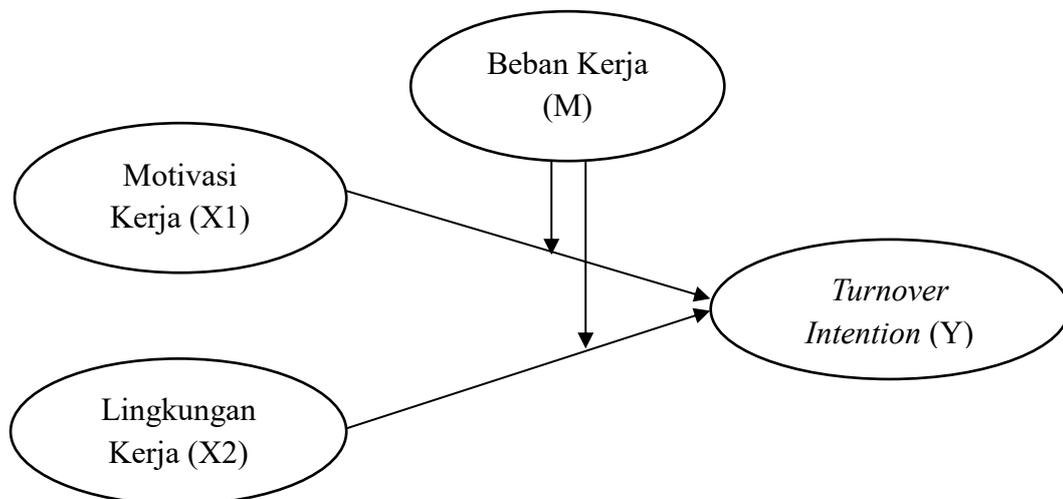
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating

Hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan *turnover intention* menjadi kompleks ketika beban kerja menjadi variabel moderating. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat mengurangi *turnover intention*, namun pengaruhnya dapat termoderasi oleh tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Ketika beban kerja tinggi, pengaruh lingkungan kerja yang baik mungkin tidak cukup untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, karena karyawan merasa terlalu tertekan oleh tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, ketika beban kerja rendah,

lingkungan kerja yang positif dapat lebih efektif mengurangi *turnover intention* karena karyawan merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka (Hermawan, 2022).

Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan keseimbangan antara lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola beban kerja karyawan agar sesuai dengan kapasitas dan motivasi mereka. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan dengan memperhatikan interaksi antara lingkungan kerja, beban kerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Haholongan, 2018). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Penelitian
1.	Diputra et al., (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Organisasi 2. Motivasi Kerja 3. Kompensasi <p>Dependen: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada KSU Swadana Giri Kusuma. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada KSU Swadana Giri Kusuma. Dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada KSU Swadana Giri Kusuma.</p>
2.	Hidayati & Saputra, (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Kompensasi 3. Komunikasi 4. Motivasi Kerja <p>Dependen:</p>	<p>Hasil penelitian 83 responden FTI UPN Pegawai veteran Yogyakarta dapat dijelaskan sebagai berikut,</p>

		dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”	<i>Turnover Intention</i>	terbukti secara signifikan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap niat berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Sedangkan pengaruh langsung dari variabel-variabel tersebut tidak signifikan.
3.	Dewi & Herianti, (2023)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Pengembangan Karir <p>Dependen: <i>Turnover Intention</i></p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel pengembangan

				karir menunjukkan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
4.	Fauzi, (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka)	Independen: 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kemudian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil penelitian secara simultan menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah.
5.	Setianto et al., (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Rumah	Independen: 1. Beban Kerja 2. Motivasi Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , motivasi kerja berpengaruh terhadap <i>turnover</i>

		Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang		<i>intention</i> , dan terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Efitriana & Liana, (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)	Independen: 1. Kompensasi Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Gaya Kepemimpinan Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menyimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
7.	Maulidah et al., (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan	Independen: 1. Beban Kerja 2. Kepuasan Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menyimpulkan Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap niat berpindah. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif

				pada niat berpindah. Beban kerja dan kepuasan kerja sekaligus niat berpindah.
8.	Budiyanto, (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Nesitor	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kompensasi 4. Pengembangan Karier <p>Dependen: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. NESITOR. Dari Uji T menunjukkan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Nesitor.</p>

Sumber: Data Diolah Peneliti,2024.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori penelitian, studi-studi sebelumnya, kerangka konseptual dan hubungan antar variabel. Maka penelitian ini dapat membentuk beberapa hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian yang dimaksud adalah:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan beban kerja sebagai variabel moderating pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan beban kerja sebagai variabel moderating pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah asosiatif. Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) (Sugiyono 2019). Dan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Sugiyono 2019).

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan beralamat di Jl. Eka Surya No.48, Gedung Johor, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20147.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei 2024 sampai dengan September 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024				Sep-24				Oktober 2024				November 2024				Desember 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																												
2	Pra Riset					■	■	■	■																								
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■																				
4	Seminar Proposal												■																				
5	Pengumpulan data													■	■	■	■																
6	Penulisan laporan																	■	■	■	■												
7	Seminar Hasil																					■	■	■	■								
8	Penyelesaian laporan																									■	■	■	■				
9	Sidang meja hijau																																■

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hal tersebut, maka populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Maha Akbar Sejahtera Medan yang berjumlah 62 orang karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi agar sampel yang diambil *representative* atau mewakili populasi maka pengambilan sampel harus tepat. Sedangkan menurut Sugiyono (2019), sampel adalah jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan sebagai responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Menurut Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011).	1. Pikiran Untuk Berhenti 2. Keinginan Untuk Meninggalkan Pekerjaan 3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (Budiyanto, 2022)	Likert
Motivasi Kerja (X ₁)	Menurut motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan (Wibowo, 2020).	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju 4. Ketekunan Pemanfaatan Waktu (Mangkunegara, 2019)	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala aspek yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan	Likert

	mereka dalam menjalankan tugas, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta kelayakan dan ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2019).	4. Penggunaan Warna 5. Ruang Yang Dibutuhkan 6. Kemampuan Untuk Bekerja 7. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya (Saleh & Utomo, 2018)	
Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Beban Kerja (M)	Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2019).	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target Yang Harus Dicapai (Koesomowidjojo, 2019)	Likert

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert. Masing-masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

No.	Penilaian	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono 2019)

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti seperti buku, jurnal, internet

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2014). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2020).

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis ini memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum dan range. Analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran pada variabel *turnover intetion*, motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Untuk mempermudah dalam menganalisis variabel tersebut digunakan bantuan berupa tabel.

3.6.2 Measurement Model (Outer Model)

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Husein, 2013). Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan dalam uji *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

1. *Convergent validity*

Convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *loading factor* dikatakan memenuhi apabila nilai berada antara 0,5–0,6 sehingga nilai sudah dianggap cukup sebagai indikator yang mengukur konstruk (Chin dalam Ghozali, 2014).

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. *Discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan nilai konstruk

yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain. *Discriminant validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator Discriminant validity* dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus >0.50 (Ghozali & Latan, 2016).

3. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan bentuk uji reabilitas pada analisis SEM. Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability* dengan tingkat pengukuran sebesar 0,7.

3.6.3 *Structural Model (Inner Model)*

1. Uji signifikansi T *statistic*.

Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen) yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Uji signifikansi dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas serta dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Adapun kriteria riteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai thitung $<$ ttabel dan nilai sig $>$ 0,05, maka dinyatakan bahwa secara parsial variabel independen tidak pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. jika nilai thitung $>$ ttabel dan nilai sig $<$ 0,05, maka dinyatakan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. R square

R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014). Nilai R-square yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model semakin baik. jika nilai R-sqaure sebesar 0,02 maka menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh moderat dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar pada level struktural.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

PT. Maha Akbar Sejahtera Medan beralamat di Jl. Eka Surya No.48, Gedung Johor, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20147. PT. Maha Akbar Sejahtera Medan berdiri secara resmi pada tahun 2014 dengan nama CV. Maha Mega Sejahtera dan telah berubah menjadi PT. Maha Akbar Sejahtera Medan pada tahun 2019. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha antara lain Mekanikal & Eektrikal (ME), jasa Informasi Teknologi (IT), *Fire Protection* dan *General Contractor*. PT. Maha Akbar Sejahtera Medan memiliki sumber daya manusia profesional dan berpengalaman dibidangnya sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik untuk menjamin kepuasan klien.

PT. Maha Akbar Sejahtera Medan memiliki visi untuk menjadi perusahaan terkemuka di bidang konstruksi dan teknologi di Indonesia. Misi nya adalah memberikan solusi terpadu yang menggabungkan keahlian teknis dan inovasi teknologi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Dengan portofolio proyek yang mencakup berbagai sektor, mulai dari bangunan komersial hingga infrastruktur publik, PT. Maha Akbar Sejahtera Medan bangga menjadi mitra terpercaya dalam pembangunan dan pengembangan teknologi di Indonesia.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja dengan menggunakan sampel sebanyak 62 responden. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa lebih dominan responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan presentase 67,7% dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Maha Akbar Sejahtera Medan umumnya lebih banyak menggunakan karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Tingginya jumlah karyawan laki-laki ini dapat disebabkan oleh salah satunya tingginya *turnover intention* yang mungkin lebih tinggi pada karyawan perempuan karena berbagai alasan seperti kurangnya fleksibilitas kerja, tuntutan pekerjaan yang berat, atau lingkungan kerja yang mungkin kurang mendukung keseimbangan kehidupan kerja-keluarga bagi karyawan perempuan.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan mungkin lebih cocok atau lebih menarik bagi laki-laki, terutama jika melibatkan pekerjaan yang lebih fisik atau teknis, yang secara tradisional lebih sering diisi oleh laki-laki. Preferensi atau kebijakan perekrutan perusahaan juga dapat mempengaruhi distribusi gender ini, di mana lebih banyak laki-laki direkrut untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia. Oleh karena itu, perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan strategi diversifikasi tenaga kerja dan menciptakan lingkungan

kerja yang lebih inklusif untuk menarik lebih banyak karyawan perempuan dan mengurangi *turnover intention* di kalangan mereka.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	18	29.0	29.0	29.0
	26-30	13	21.0	21.0	50.0
	>31	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa lebih dominan responden dengan rentang usia >31 tahun dengan presentase 50% pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Maha Akbar Sejahtera Medan umumnya mempekerjakan karyawan yang lebih berpengalaman dan mungkin memiliki kompetensi serta keterampilan yang telah berkembang seiring usia. Kecenderungan untuk mempekerjakan karyawan berusia di atas 31 tahun bisa disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang lebih matang, memiliki stabilitas dalam pekerjaan, serta kemampuan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, preferensi ini mungkin juga mencerminkan karakteristik industri atau jenis pekerjaan di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan yang membutuhkan keahlian khusus yang umumnya diperoleh dengan pengalaman kerja yang lebih lama.

Namun, dominasi karyawan dengan usia >31 tahun juga dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam hal peremajaan tenaga kerja dan keberlanjutan

jangka panjang, terutama dalam menciptakan keseimbangan antara pengalaman dan inovasi. Oleh karena itu, PT. Maha Akbar Sejahtera Medan mungkin perlu mempertimbangkan strategi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang lebih muda agar dapat memperkuat dinamika tim dan memastikan kesinambungan kompetensi di masa mendatang.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	8.1	8.1	8.1
	Sarjana	57	91.9	91.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden dari tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa lebih dominan responden pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan yaitu memiliki latar belakang pendidikan sebagai Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa preferensi terhadap karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana bisa mengindikasikan bahwa perusahaan menghargai keterampilan akademis, kemampuan analitis, dan pengetahuan teoretis yang umumnya dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi. Hal ini juga dapat mencerminkan tuntutan pekerjaan di perusahaan yang memerlukan keahlian khusus, kemampuan problem-solving, dan kemampuan untuk bekerja dalam lingkungan yang mungkin lebih kompleks dan dinamis.

Selain itu, dengan dominasi karyawan berlatar belakang pendidikan Sarjana, PT. Maha Akbar Sejahtera Medan mungkin berfokus pada peningkatan kualitas

tenaga kerja melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan, seperti pelatihan dan workshop, guna mendukung pertumbuhan perusahaan dan memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif. Namun, perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan lainnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	55	88.7	88.7	88.7
	3-4 tahun	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden dari tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa lebih dominan responden pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan yang memiliki lama waktu bekerja 1-2 Tahun dengan presentase 88,7%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Maha Akbar Sejahtera Medan umumnya memiliki tenaga kerja yang relatif baru atau belum lama bergabung dengan perusahaan. Dominasi karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun dapat mengindikasikan beberapa hal, seperti tingginya tingkat perekrutan baru atau adanya pergantian karyawan (*turnover*) yang cukup tinggi. Ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif, kurangnya program retensi karyawan, atau mungkin karena karyawan masih dalam fase penyesuaian dengan budaya dan tuntutan pekerjaan di perusahaan. Namun, perusahaan perlu memperhatikan strategi untuk

mempertahankan karyawan agar dapat mengurangi *turnover* dan meningkatkan stabilitas serta pengalaman kerja di dalam tim. Perusahaan mungkin perlu memperkuat program orientasi, pelatihan, dan pengembangan karir untuk karyawan baru agar mereka dapat lebih cepat beradaptasi dan berkontribusi secara maksimal. Membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan peluang karir yang jelas juga dapat membantu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan dalam jangka panjang.

4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai jawaban atas item item pernyataan dari hasil kuesioner yang diajukan pada responden.

4.1.3.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel *Turnover Intention* (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban							Rata-Rata
			ST S	TS	N	S	SS	Total	
1	Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini mendengarkan masukan dan ide-ide saya dengan baik.	F	5	13	14	15	15	62	3.3548
		%	8.1	21.0	22.6	24.2	24.2	100.0	
2	Saya merasa bahwa manajemen di perusahaan ini tidak adil dalam memperlakukan karyawan.	F	3	16	15	17	11	62	3.2742
		%	4.8	25.8	24.2	27.4	17.7	100.0	

3	Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan saya dan saya memikirkan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.	F	2	2	7	21	30	62	4.2097
		%	3.2	3.2	11.3	33.9	48.4	100.0	
4	Saya merasa bahwa hubungan dengan atasan dan rekan kerja di perusahaan ini tidak harmonis dan saya memikirkan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.	F	2	2	5	24	29	62	4.2258
		%	3.2	3.2	8.1	38.7	46.8	100.0	
5	Saya merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini tidak mendukung perkembangan karir saya dan saya memikirkan untuk mencari perusahaan lain yang lebih baik.	F	3	3	6	20	30	62	4.1452
		%	4.8	4.8	9.7	32.3	48.4	100.0	
6	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima tidak sebanding dengan beban kerja dan saya memikirkan untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik.	F	3	15	14	17	13	62	3.3548
		%	4.8	24.2	22.6	27.4	21.0	100.0	

7	Saya merasa bahwa mencari pekerjaan lain dapat membantu memenuhi aspirasi karir dan tujuan pribadi saya.	F	3	21	15	12	11	62	3.1129
		%	4.8	33.9	24.2	19.4	17.7	100.0	
8	Saya merasa bahwa mencari pekerjaan lain dapat memberikan stabilitas dan kepastian yang lebih baik dalam karir saya.	F	4	16	17	16	9	62	3.1815
		%	6.5	25.8	27.4	25.8	14.5	100.0	
9	Saya merasa tertarik untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesempatan yang lebih baik.	F	6	6	10	20	20	62	3.1613
		%	9.7	9.7	16.1	32.3	32.3	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel *Turnover Intention* (Y) pada tabel 4.5 diatas diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,2258 pada pernyataan 4 yaitu “Saya merasa bahwa hubungan dengan atasan dan rekan kerja di perusahaan ini tidak harmonis dan saya memikirkan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik”. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakharmonisan hubungan dengan atasan dan rekan kerja merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Dan diperoleh rata-rata terendah sebesar 3,1613 pada pernyataan 9 yaitu “Saya merasa tertarik untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesempatan yang lebih baik”, hal ini mngindikasikan bahwa meskipun ada keinginan untuk mencari peluang kerja lain, dorongan ini tidak sekuat faktor-faktor lain seperti hubungan interpersonal di

tempat kerja. Indikasi ini memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperkuat retensi karyawan dengan fokus pada pengembangan karir dan pemberian kesempatan yang lebih baik secara internal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *turnover intention* di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan disarankan agar perusahaan fokus pada perbaikan hubungan interpersonal di tempat kerja, khususnya antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja. Selain itu, meskipun dorongan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik tidak terlalu kuat, perusahaan tetap memiliki kesempatan untuk memperkuat retensi karyawan dengan memberikan perhatian lebih pada pengembangan karir dan kesempatan pertumbuhan secara internal. Program pelatihan, mentoring, dan jalur karir yang jelas dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi di perusahaan.

Dengan mengambil langkah-langkah strategis ini, PT. Maha Akbar Sejahtera Medan tidak hanya dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

4.1.3.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Motivasi Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban							Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS	Total	
1	Saya merasa bahwa kerja keras saya di perusahaan ini memberikan dampak positif	F	6	13	18	14	11	62	3.1774
		%	9.7	21.0	29.0	22.6	17.7	100.0	

	bagi tim dan organisasi secara keseluruhan.								
2	Saya merasa bahwa kerja keras saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.	F	3	15	14	17	13	62	3.3548
		%	4.8	24.2	22.6	27.4	21.0	100.0	
3	Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan.	F	5	13	14	15	15	62	3.3548
		%	8.1	21.0	22.6	24.2	24.2	100.0	
4	Saya merasa yakin bahwa perusahaan ini akan memberikan peluang pengembangan karir yang baik bagi saya di masa depan.	F	3	4	1	6	48	62	4.4839
		%	4.8	6.5	1.6	9.7	77.4	100.0	
5	Saya percaya bahwa perusahaan ini memiliki strategi yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.	F	8	7	9	22	16	62	3.5000
		%	12.9	11.3	14.5	35.5	25.8	100.0	
6	Saya merasa bahwa perusahaan ini memperhatikan perubahan pasar dan beradaptasi dengan baik untuk masa depan yang sukses.	F	3	3	1	9	46	62	4.4800
		%	4.8	4.8	1.6	14.5	74.2	100.0	

7	Saya merasa bahwa perusahaan ini mendorong inovasi dan pemikiran kreatif.	F	2	17	16	16	11	62	3.2742
		%	3.2	27.4	25.8	25.8	17.7	100.0	
8	Saya percaya bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang dan naik jabatan.	F	2	19	17	14	10	62	3.1774
		%	3.2	30.6	27.4	22.6	16.1	100.0	
9	Saya yakin bahwa perusahaan ini memberikan pelatihan yang diperlukan untuk kemajuan karir saya.	F	2	18	10	21	11	62	3.3387
		%	3.2	29.0	16.1	33.9	17.7	100.0	
10	Saya secara konsisten memanfaatkan waktu saya dengan efektif di tempat kerja	F	6	12	20	12	12	62	3.1935
		%	9.7	19.4	32.3	19.4	19.4	100.0	
11	Saya memanfaatkan waktu istirahat saya dengan baik untuk kembali segar dan siap bekerja.	F	3	15	21	13	10	62	3.1935
		%	4.8	24.2	33.9	21.0	16.1	100.0	
12	Saya menggunakan alat dan teknologi yang tersedia untuk meningkatkan produktivitas kerja saya	F	2	20	16	15	9	62	3.1452
		%	3.2	32.3	25.8	24.2	14.5	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel Motivasi Kerja pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,4839 pada pernyataan 4 yaitu “Saya merasa yakin bahwa perusahaan ini akan memberikan peluang pengembangan karir yang baik bagi saya di masa depan”. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap peluang pengembangan karir di perusahaan menjadi faktor motivasi kerja yang paling kuat bagi karyawan. Perusahaan dapat memanfaatkan ini dengan terus memperjelas jalur karir dan menyediakan program pengembangan yang sesuai untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,1452 pada item pernyataan 12 yaitu “Saya menggunakan alat dan teknologi yang tersedia untuk meningkatkan produktivitas kerja saya”. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan alat dan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja masih belum dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi kerja di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan disarankan agar perusahaan terus memperjelas jalur karir dan menyediakan program pengembangan yang sesuai untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu fokus pada pelatihan dan dukungan terkait penggunaan alat dan teknologi yang tersedia, agar karyawan dapat memanfaatkannya secara optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

4.1.3.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil analisis stastistik deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						Rata-Rata	
			STS	TS	N	S	SS		Total
1	Saya merasa bahwa penerangan di lingkungan kerja cukup untuk memungkinkan saya berkonsentrasi dengan baik.	F	3	11	20	22	6	62	3.2742
		%	4.8	17.7	32.3	35.5	9.7	100.0	
2	Saya merasa bahwa penerangan di lingkungan kerja menciptakan suasana yang aman dan nyaman.	F	3	9	17	22	11	62	3.4677
		%	4.8	14.5	27.4	35.5	17.7	100.0	
3	Saya merasa bahwa suhu udara di lingkungan kerja membantu mengurangi kelelahan dan ketidaknyamanan.	F	0	0	3	34	25	62	4.3548
		%	0	0	4.8	54.8	40.3	100.0	
4	Suhu udara di lingkungan kerja saya nyaman untuk melakukan tugas-tugas sehari-hari.	F	0	0	4	36	22	62	4.2903
		%	0	0	6.5	58.1	35.5	100.0	
5	Saya merasa bahwa kebisingan di lingkungan kerja mengganggu komunikasi dengan rekan kerja.	F	3	15	12	20	12	62	3.3710
		%	4.8	24.2	19.4	32.3	19.4	100.0	

6	Saya merasa bahwa kebisingan di lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja saya.	F	5	13	17	15	12	62	3.2581
		%	8.1	21.0	27.4	24.2	19.4	100.0	
7	Saya merasa bahwa penggunaan warna di ruangan kerja sesuai dengan tujuan dan identitas perusahaan.	F	6	13	19	13	11	62	3.2413
		%	9.7	21.0	30.6	21.0	17.7	100.0	
8	Saya merasa bahwa penggunaan warna di ruangan kerja membantu meningkatkan kreativitas dan produktivitas saya.	F	3	14	20	13	12	62	3.2742
		%	4.8	22.6	32.3	21.0	19.4	100.0	
9	Saya merasa bahwa ruangan rapat yang tersedia memadai untuk kebutuhan komunikasi dan kolaborasi tim.	F	2	17	16	14	13	62	3.3065
		%	3.2	27.4	25.8	22.6	21.0	100.0	
10	Saya merasa bahwa ruangan yang tersedia memberikan privasi yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan fokus.	F	2	16	10	19	15	62	3.4677
		%	3.2	25.8	16.1	30.6	24.2	100.0	
11	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan	F	5	13	14	14	16	62	3.3710

	umpan balik yang konstruktif untuk membantu meningkatkan kemampuan kerja saya.	%	8.1	21.0	22.6	22.6	25.8	100.0	
12	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan pengakuan atas upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.	F	5	13	19	15	10	62	3.1935
		%	8.1	21.0	30.6	24.2	16.1	100.0	
13	Saya merasa bahwa rekan kerja di perusahaan ini bersedia untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.	F	5	14	16	17	10	62	3.2097
		%	8.1	22.6	25.8	27.4	16.1	100.0	
14	Saya merasa bahwa rekan kerja di perusahaan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.	F	4	15	18	17	8	62	3.1613
		%	6.5	24.2	29.0	27.4	12.9	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel Lingkungan Kerja pada tabel 4.7 diatas diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,3548 pada pernyataan 3 yaitu “Saya merasa bahwa suhu udara di lingkungan kerja membantu mengurangi kelelahan dan ketidaknyamanan”. Hal ini menunjukkan bahwa aspek suhu udara di lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan

kerja. Kemudian diperoleh nilai rata-rata terendah pada sebesar 3,1613 pada item pernyataan “Saya merasa bahwa rekan kerja di perusahaan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif”. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kekurangan dalam dukungan sosial dan interaksi antar rekan kerja di perusahaan, yang mungkin mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif lingkungan kerja di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan disarankan agar perusahaan fokus pada dua area utama. Pertama, untuk mempertahankan dan meningkatkan kenyamanan kerja, perusahaan sebaiknya terus menjaga suhu udara di lingkungan kerja pada tingkat yang optimal, mengingat kontribusinya yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Kedua, perusahaan perlu mengatasi kekurangan dalam dukungan sosial dan interaksi antar rekan kerja dengan memperkenalkan inisiatif yang mempromosikan kerja sama dan hubungan positif di antara karyawan. Program-program seperti pelatihan tim, aktivitas sosial, dan fasilitas yang mendukung interaksi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan.

4.1.3.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (M)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Beban Kerja (M) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (M)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban							Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS	Total	
1	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan fleksibilitas dalam	F	4	14	20	14	10	62	3.1935
		%	6.5	22.6	32.3	22.6	16.1	100.0	

	menjalankan tugas-tugas pekerjaan.								
2	Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	F	3	15	14	17	13	62	3.3548
		%	4.8	24.2	22.6	27.4	21.0	100.0	
3	Saya merasa bahwa beban kerja yang saya tanggung sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya.	F	8	19	17	11	7	62	2.8387
		%	12.9	30.6	27.4	17.7	11.3	100.0	
4	Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini memberikan arahan yang membantu dalam mengatur dan mengelola waktu kerja.	F	8	13	14	17	10	62	3.1290
		%	12.9	21.0	22.6	27.4	16.1	100.0	
5	Saya merasa bahwa perusahaan ini memfasilitasi komunikasi yang efektif untuk menghindari pemborosan waktu kerja.	F	2	21	16	11	12	62	3.1613
		%	3.2	33.9	25.8	17.7	19.4	100.0	
6	Saya merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung produktivitas dan efisiensi	F	3	15	15	17	12	62	3.3226
		%	4.8	24.2	24.2	27.4	19.4	100.0	

	dalam penggunaan waktu kerja.								
7	Saya merasa bahwa target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan ini memungkinkan saya untuk mengukur pencapaian dan kinerja saya.	F	2	17	17	15	11	62	3.2581
		%	3.2	27.4	27.4	24.2	17.7	100.0	
8	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan informasi yang jelas mengenai target kerja yang harus dicapai.	F	5	17	13	16	11	62	3.1774
		%	8.1	27.4	21.0	25.8	17.7	100.0	
9	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan bantuan atau sumber daya yang diperlukan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	F	5	14	17	10	16	62	3.2903
		%	8.1	22.6	27.4	16.1	25.8	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel Beban Kerja pada tabel 4.8 diatas diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,3548 pada pernyataan 2 yaitu “Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dan bimbingan dari atasan dianggap sangat membantu dalam mengelola beban kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Kemudian diperoleh nilai rata-rata terendah pada sebesar 3,1290 pada item pernyataan 4 yaitu “Saya merasa bahwa atasan di

perusahaan ini memberikan arahan yang membantu dalam mengatur dan mengelola waktu kerja”. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kekurangan dalam arahan dan dukungan yang diberikan oleh atasan terkait pengelolaan waktu kerja, yang dapat menyebabkan karyawan merasa kesulitan dalam mengatur beban kerja mereka dengan efektif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif beban kerja di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan disarankan agar perusahaan fokus pada dua aspek utama. Pertama, meskipun dukungan dan bimbingan dari atasan sudah dinilai baik, perusahaan perlu memastikan bahwa dukungan ini terus diberikan secara konsisten. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melaksanakan pelatihan atau workshop yang bertujuan meningkatkan keterampilan manajerial atasan dalam memberikan bimbingan yang relevan. Dengan demikian, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Kedua, terkait dengan kekurangan dalam arahan untuk pengelolaan waktu kerja, perusahaan sebaiknya memperkenalkan metode atau alat bantu yang lebih efektif. Misalnya, perusahaan dapat memberikan pelatihan tentang teknik manajemen waktu atau menerapkan sistem manajemen proyek yang jelas. Langkah ini diharapkan dapat membantu atasan memberikan arahan yang lebih konkret dan bermanfaat, sehingga karyawan dapat mengatur beban kerja mereka dengan lebih baik.

4.1.4 Uji Measurement Model (Outer Model)

Uji *measurement model (outer model)* disebut juga sebagai (*outer relation* atau *measurement model*) dapat menggambarkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten nya (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Uji *outer model* dalam penelitian ini dilakukan dengan *convergent validity*, *discriminant*

validity dan *composite reliability*. Hasil uji *measurement model (outer model)* dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

4.1.4.1 Uji *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dilakukan untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksya (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Uji *convergent validity* dalam penelitian ini dilihat melalui *loading factor*. Nilai *loading factor* dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,70. Hasil uji *convergent validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

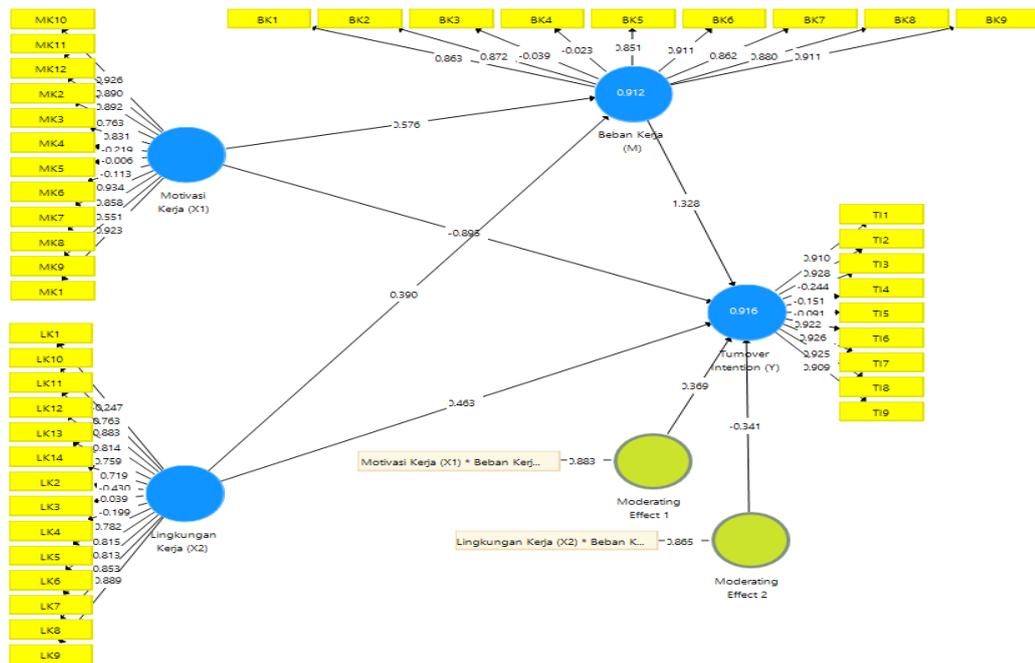
Tabel 4.9 Outer Loading Factor Pertama

	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Beban Kerja (M)
TI1	0.910			
TI2	0.928			
TI3	-0.244			
TI4	-0.151			
TI5	-0.091			
TI6	0.922			
TI7	0.926			
TI8	0.925			
TI9	0.909			
MK1		0.923		
MK2		0.763		
MK3		0.831		
MK4		-0.219		
MK5		-0.006		
MK6		-0.113		
MK7		0.934		
MK8		0.858		
MK9		0.551		
MK10		0.926		
MK11		0.890		
MK12		0.892		
LK1			-0.247	
LK2			-0.430	

LK3			0.039	
LK4			-0.199	
LK5			0.782	
LK6			0.815	
LK7			0.813	
LK8			0.853	
LK9			0.889	
LK10			0.763	
LK11			0.883	
LK12			0.814	
LK13			0.759	
LK14			0.719	
BK1				0.863
BK2				0.872
BK3				-0.039
BK4				-0.023
BK5				0.851
BK6				0.911
BK7				0.862
BK8				0.880
BK9				0.911

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil *outer loading factor* pertama pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat indikator konstuk yang tidak valid yaitu pada variabel *Turnover Intention* (Y) item pernyataan 3,4 dan 5. Variabel Motivasi kerja (X1) yaitu pada item pernyataan 4,5,6 dan 9. Kemudian pada variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu pada item pernyataan 1,2,3, dan 4. Dan pada variabel Beban Kerja (M) terdapat item konstruk yang tidak valid yaitu pada item pernyataan 3 dan 4.



Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Gambar 4.1 *Outer Loading Factor* Pertama

Hasil dari analisis *convergent validity* melalui nilai *outer loading factor* diatas menunjukkan terdapat item pertanyaan yang tidak dapat memenuhi nilai *loading factor* meliputi variabel *Turnover Intention* (Y), Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (M). Sehingga item pertanyaan tersebut akan dibuang dan akan dilakukan pengujian *convergent validity* kembali. Adapun hasil pengujian indikator konstruk pada pengujian yang selanjutnya setelah dibuang adalah sebagai berikut:

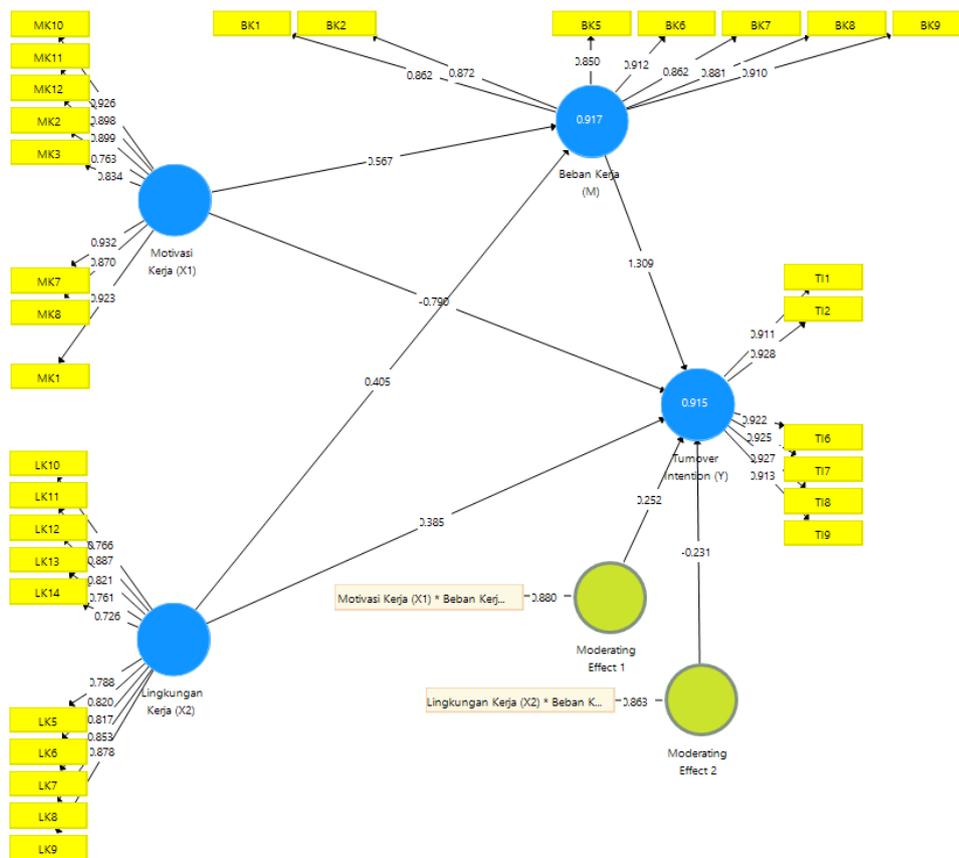
Tabel 4.10 *Outer Loading Factor* Kedua

	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Beban Kerja (M)
TI1	0.911			
TI2	0.928			
TI6	0.922			
TI7	0.925			
TI8	0.927			
TI9	0.913			
MK1		0.923		
MK2		0.763		

MK3		0.834		
MK7		0.932		
MK8		0.870		
MK10		0.926		
MK11		0.898		
MK12		0.899		
LK5			0.788	
LK6			0.820	
LK7			0.817	
LK8			0.853	
LK9			0.878	
LK10			0.766	
LK11			0.887	
LK12			0.821	
LK13			0.761	
LK14			0.726	
BK1				0.862
BK2				0.872
BK5				0.850
BK6				0.912
BK7				0.862
BK8				0.881
BK9				0.910

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil *outer loading factor* kedua pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *factor loading* setiap variabel $> 0,70$. Maka dari itu ke-empat variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.



Sumber: Hasil Output PLS, 2024.

Gambar 4.2 Outer Loading Factor Kedua

Hasil dari analisis *convergent validity* melalui nilai *outer loading factor* diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan sudah memenuhi nilai *loading factor*.

4.1.4.2 Uji Discriminat Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Uji *discriminant validity* dalam penelitian ini dilihat berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria sebesar $> 0,50$ (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji *Discriminat Validity*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.964	0.965	0.971	0.848
Motivasi Kerja (X1)	0.959	0.960	0.966	0.778
Lingkungan Kerja (X2)	0.943	0.952	0.951	0.661
Beban Kerja (M)	0.951	0.951	0.960	0.772
Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M)	1.000	1.000	1.000	1.000
Lingkungan Kerja (X2) * Beban Kerja (M)	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil uji *discriminant validity* pada tabel diatas dilihat berdasarkan nilai rata-rata yang diekstraksi (AVE) dan dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *Turnover Intention (Y)* diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* yaitu sebesar 0,848 lebih besar dari 0,50 ($0,848 > 0,50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention (Y)* memenuhi nilai *average variance extracted (AVE)*.
2. Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* yaitu sebesar 0,778 lebih besar dari 0,50 ($0,778 > 0,50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memenuhi nilai *average variance extracted (AVE)*.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* yaitu sebesar 0,661 lebih besar dari 0,50 ($0,661 > 0,50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memenuhi nilai *average variance extracted (AVE)*.
4. Variabel Beban Kerja (M) diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* yaitu sebesar 0,772 lebih besar dari 0,50 ($0,772 > 0,50$). Maka

dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (M) memenuhi nilai *average variance extracted* (AVE).

5. Variabel Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M) diperoleh nilai *average variance extracted* (AVE) yaitu sebesar 1,000 lebih besar dari 0,50 ($1,000 > 0.50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M) memenuhi nilai *average variance extracted* (AVE).
6. Variabel Lingkungan Kerja (X2)*Beban Kerja (M) diperoleh nilai *average variance extracted* (AVE) yaitu sebesar 1,000 lebih besar dari 0,50 ($1,000 > 0.50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2)* Beban Kerja (M) memenuhi nilai *average variance extracted* (AVE).

4.1.4.3 Uji *Composite Reability*

Uji *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui reliabilitas dari suatu konstruk. Uji *composite reability* dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha* dengan nilai lebih besar dari 0,70 dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hasil uji *composite reliability* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji *Composite Reability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.964	0.965	0.971	0.848
Motivasi Kerja (X1)	0.959	0.960	0.966	0.778
Lingkungan Kerja (X2)	0.943	0.952	0.951	0.661
Beban Kerja (M)	0.951	0.951	0.960	0.772
Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M)	1.000	1.000	1.000	1.000

Lingkungan Kerja (X2)	1.000	1.000	1.000	1.000
* Beban Kerja (M)				

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil uji *composite reliability* pada tabel diatas dilihat berdasarkan nilai *cronbachs alpha* dan *composite reliability* dan dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,971 lebih besar dari 0,70 ($0,971 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,964 lebih besar dari 0,70 ($0,964 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan reliabel.
2. Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,966 lebih besar dari 0,70 ($0,966 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,959 lebih besar dari 0,70 ($0,959 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan reliabel.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,951 lebih besar dari 0,70 ($0,951 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,943 lebih besar dari 0,70 ($0,943 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan reliabel.
4. Variabel Beban Kerja (M) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,960 lebih besar dari 0,70 ($0,960 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,951 lebih besar dari 0,70 ($0,951 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Beban Kerja (M) dinyatakan reliabel.

5. Variabel Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M) dinyatakan reliabel.
6. Variabel Lingkungan Kerja (X2)*Beban Kerja (M) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja (X2)*Beban Kerja (M) dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Structural Model (Inner Model)

Inner model yang biasanya di sebut juga dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Kusumadewi, 2023). *Inner model* dalam penelitian ini meliputi uji uji signifikansi *t-statistic* dan *R square*. Hasil uji *inner model* dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.5.1 Uji Signifikan (t Statistic)

Uji signifikansi *t-statistic* dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel eksogen terhadap endogen secara parsial. Uji signifikansi *t-statistic* dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% serta membandingkan nilai *t-statistic* dengan *t-tabel* (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Nilai *t-tabel* diperoleh berdasarkan rumus *df (degree of freedom)* yaitu $df = n - k = 62 - 4 = 58$, maka diperoleh nilai *t-tabel* sebesar 2,00172. Hasil uji signifikansi *t-statistic* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan (t Statistic)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.790	-0.802	0.134	5.888	0.000
Lingkungan Kerja (X2) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.385	0.370	0.139	2.762	0.008
Motivasi Kerja (X1)* Beban Kerja (M) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.252	0.258	0.120	2.095	0.040
Lingkungan Kerja (X2)*Beban Kerja (M) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.231	-0.232	0.123	1.873	0.066

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil uji signifikansi *t-statistic* pada tabel diatas dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 5,888 lebih besar dari 2,00172 ($t_{statistic} 5,888 > t_{tabel} 2,00172$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,762 lebih besar dari 2,00172 ($t_{statistic} 2,762 > t_{tabel} 2,00172$) dengan nilai *P-values*

sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

3. Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 5,888 lebih besar dari 2,00172 ($t_{statistic} 5,888 > t_{tabel} 2,00172$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M).
4. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 1,878 lebih besar dari 2,00172 ($t_{statistic} 1,878 < t_{tabel} 2,00172$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,066 lebih besar dari 0,05 ($0,066 > 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M).

4.1.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji *R-square* bertujuan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-square* memiliki kriteria apabila nilai *R-square* sebesar 0,02 maka menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh moderat dan nilai $>0,35$ menunjukkan pengaruh besar pada level struktural (Hair et al., 2022). Adapun hasil uji *R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.915	0.907

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil uji *R-square* pada variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,915 dengan kategori besar ($0,915 > 0,35$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh yang besar dalam memprediksi variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 91,5%. ($91,5 \times 100\%$).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 5,888 lebih besar dari 2,00172 ($t_{statistic} 5,888 > t_{tabel} 2,00172$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dengan demikian maka akan jadi semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga memperkecil dampak *turnover intention* yang ada. Motivasi kerja karyawan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam membina karyawan untuk segala hal. Agar karyawan betah untuk bekerja maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja yang ada pada perusahaan demi terciptanya suasana yang nyaman pada lingkungan perkerjaan, hal ini juga dapat menekan angka *turnover intention* yang ada pada perusahaan tersebut (Wardana & Jamal, 2020)

Analisis mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mungkin merasa termotivasi untuk bekerja, ada faktor-faktor lain yang mendorong mereka untuk mempertimbangkan peluang kerja di tempat lain. Motivasi kerja yang tinggi biasanya diharapkan dapat menurunkan *turnover intention*, namun hasil ini menunjukkan sebaliknya; artinya, ada kemungkinan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi atau selaras dengan ekspektasi mereka terhadap perusahaan (Khatib et al., 2024).

Dengan demikian, untuk mengurangi turnover intention di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan, perusahaan perlu tidak hanya memotivasi karyawan melalui insentif dan peluang, tetapi juga memperhatikan kualitas hubungan interpersonal, transparansi dalam pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Perusahaan harus berupaya untuk mencocokkan motivasi kerja karyawan dengan upaya retensi, sehingga karyawan merasa bahwa ambisi dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi dalam perusahaan, yang pada akhirnya akan mengurangi niat mereka untuk mencari peluang di luar perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra et al., (2021) dan Hidayati & Saputra, (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,762 lebih besar dari 2,00172 (*t-statistic*

$2,762 > t_{\text{tabel}} 2,00172$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan secara umum. Lingkungan kerja yang positif, seperti suasana kerja yang menyenangkan, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif, seperti konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari manajemen, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan, sehingga mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Pegia & Nuvriasari, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti hubungan yang tidak baik antara karyawan dan atasan, fasilitas kerja yang kurang memadai, serta suasana kerja yang kurang nyaman, dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa tidak didukung oleh lingkungan kerja cenderung mengalami penurunan kepuasan dan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Aviani & Maharany, 2024). Oleh karena itu, PT. Maha Akbar Sejahtera Medan perlu fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang positif, dengan memperbaiki hubungan interpersonal, menyediakan fasilitas yang memadai, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, guna menurunkan tingkat *turnover intention* dan

meningkatkan retensi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Herianti, 2023) (Efitriana & Liana, 2022) dan Fauzi, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimoderasi Oleh Beban Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Beban Kerja diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 5,888 lebih besar dari 2,00172 ($t_{\text{statistic}} 5,888 > t_{\text{tabel}} 2,00172$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M).

Keinginan berpindah ini harus disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan seseorang karyawan berpindah akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan serta individu yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Purwati et al., 2020).

Analisis mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Beban Kerja pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin rendah motivasi kerja karyawan, semakin tinggi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti rendahnya kepuasan kerja, kurangnya pengakuan dan penghargaan, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta dukungan kepemimpinan yang tidak memadai berkontribusi pada rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi kerja dengan memberikan tantangan yang sesuai, sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier yang jelas, dan dukungan kepemimpinan yang efektif untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan (Guridno & Wajdi, 2024).

Dan menurut penelitian Dewi et al., (2022) dan Ningrum et al., (2024) tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Sehingga beban kerja yang tinggi dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja yang rendah dengan meningkatnya *turnover intention*. Ketika karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka, ditambah dengan rendahnya motivasi kerja akibat kurangnya dukungan, pengakuan, atau peluang pengembangan, keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin besar.

Motivasi kerja yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention*, namun jika beban kerja terlalu berat, efek positif dari motivasi kerja dapat berkurang. Karyawan dengan motivasi tinggi tetap dapat merasa terbebani dan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan jika beban kerja melebihi kapasitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi PT. Maha Akbar Sejahtera Medan untuk tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mengelola beban kerja

dengan baik agar dapat mengoptimalkan retensi karyawan dan mengurangi *turnover intention* secara efektif.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimoderasi Oleh Beban Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh beban kerja diperoleh nilai t-statistic sebesar 1,878 lebih besar dari 2,00172 (tstatistic 1,878 < ttable 2,00172) dengan nilai P-values sebesar 0,066 lebih besar dari 0,05 (0,066 > 0,05), hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M).

Secara umum, lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam menurunkan *turnover intention*, namun pengaruh ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana yang harmonis, hubungan baik dengan rekan kerja, dan fasilitas yang memadai, biasanya membuat karyawan lebih betah dan mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (Khair et al., 2023). Namun, jika beban kerja terlalu tinggi atau tidak seimbang, bahkan dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan masih mungkin merasa stres dan terbebani, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Dengan kata lain, beban kerja dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*, di mana beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi manfaat dari lingkungan kerja yang positif dalam mempertahankan karyawan (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* ketika dimoderasi

oleh beban kerja di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Meskipun lingkungan kerja yang positif biasanya diharapkan dapat mengurangi turnover intention, dalam kondisi ini, beban kerja yang berat tampaknya mengaburkan atau mengurangi efek dari lingkungan kerja yang baik. Artinya, meskipun lingkungan kerja mendukung, karyawan tetap mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan jika beban kerja dirasakan terlalu tinggi atau tidak dikelola dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor dominan yang lebih kuat mempengaruhi *turnover intention* dibandingkan kualitas lingkungan kerja itu sendiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka terdapat kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami aspek-aspek motivasi yang mempengaruhi karyawan agar dapat mengelola *turnover intention* dengan lebih efektif.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti hubungan yang tidak harmonis antar karyawan, kurangnya fasilitas, atau suasana kerja yang tidak kondusif, dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada perbaikan lingkungan kerja agar dapat menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan.
3. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M) pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

beban kerja berperan sebagai variabel moderator yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan *turnover intention*. Beban kerja dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh motivasi kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika beban kerja dirasakan tinggi, motivasi kerja yang tinggi justru dapat mendorong *turnover intention* karena karyawan merasa usaha dan dedikasi mereka tidak sebanding dengan tekanan yang harus mereka tanggung dan sebaliknya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi kerja tetapi juga mengelola beban kerja secara optimal untuk menciptakan keseimbangan yang mendukung retensi karyawan dan kepuasan kerja.

4. Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimoderasi oleh Beban Kerja (M) pada PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan karyawan, pengaruhnya terhadap niat berpindah kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Dengan kata lain, beban kerja tidak dapat berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Artinya, kualitas lingkungan kerja, seperti suasana kerja dan fasilitas, tidak secara langsung memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan ketika tingkat beban kerja diperhitungkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengalihkan fokusnya pada faktor lain, seperti pengelolaan beban

kerja yang efektif dan pemberian dukungan yang memadai, untuk mengelola *turnover intention* secara lebih efisien.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan menunjukkan pentingnya upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah memberikan penghargaan yang sesuai, baik berupa insentif finansial seperti bonus, maupun penghargaan non-finansial seperti apresiasi atas pencapaian kerja. Strategi ini diharapkan dapat menekan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki peran penting dalam memengaruhi *Turnover Intention* (Y) di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Hal ini dapat diwujudkan melalui langkah-langkah seperti meningkatkan fasilitas kerja, mempererat hubungan yang harmonis antar karyawan, serta menerapkan kepemimpinan yang suportif.
3. Motivasi Kerja (X1) diketahui memengaruhi *Turnover Intention* (Y) dengan peran moderasi Beban Kerja (M) di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Untuk menjaga motivasi kerja karyawan tetap tinggi, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja tidak berlebihan. Salah satu

langkah yang dapat diambil adalah menyediakan program pelatihan manajemen waktu atau menerapkan delegasi tugas yang efektif, sehingga tekanan akibat beban kerja dapat diminimalkan.

4. Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) ketika dimoderasi oleh Beban Kerja (M) di PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. Namun, untuk meminimalkan dampak negatif beban kerja, perusahaan tetap disarankan untuk menyediakan dukungan tambahan, seperti program keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan fasilitas ruang relaksasi. Lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat membantu karyawan mengelola beban kerja dengan lebih baik, meskipun tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention*.

5.3 Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teknis dan operasional bagi PT. Maha Akbar Sejahtera Medan. dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengurangi *turnover intention*. Secara teknis, perusahaan perlu memprioritaskan pengelolaan motivasi kerja dengan menyediakan program pengakuan prestasi, peluang pengembangan karir, dan pemberian insentif yang sesuai, karena motivasi kerja terbukti memengaruhi *turnover intention* baik secara langsung maupun melalui beban kerja. Kemudian secara operasional, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperbaiki hubungan antar karyawan, menyediakan fasilitas yang memadai, dan memastikan suasana kerja mendukung, karena lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan *turnover intention* serta beban kerja yang dirasakan karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif dengan memastikan pembagian tugas yang adil dan memberikan dukungan operasional yang cukup untuk meringankan tekanan kerja, karena beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, implementasi strategi manajemen yang integratif dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakarta: Penerbit Zafana Publishing.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak Ke S)*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Pls Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 5.0 (3rd Ed)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan 4., Partial Least Square (Pls). Edisi*. Semarang: Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. ., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem). Long Range Planning (Vol. 46)*. Sage: Thousand Oaks. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Harnoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu)*. Jakarta: Pt. Prehalindo.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pt . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53–62.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. (2019). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Umy Press.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2020). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Ui Press.
- Prabuwono, Hamidah, M. (2020). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*. Jateng: Penerbit Lakeisha.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Pustakasetia.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Keti)*. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sum'mur. (2019). *Hiegiene Perusahaan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Cv Sagung Seto.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019).
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Surabaya: Cv Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt

- Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(1), 39–54.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7(3), 2811–2820.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/Balanca.V4i1.4295>
- Aviani, S. M., & Maharany, I. D. (2024). Turnover Intention Karyawan Pt Ratna Makmur Jaya Ditinjau Dari Beban Kerja , Kompensasi , Dan Lingkungan Kerja. *Jebisku: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Kudus E-Issn.*, 2(3), 343–356.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Nesitor. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 79–93.
- Datuk, B., Fiannisa, M., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43–58.
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi Pt. Xyz Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2). https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, M. D. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy And Business*, 2, 545–555.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *Seiko : Journal Of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Fauzi, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Ud Putra Ts Kabupaten Majalengka). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 57–71. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V1i1.880>
- Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). Turnover Intention In Employees Of The Regional Office Of DJP Central Java II Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9229–9240.

- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Harsa Wardana, R., & Wahyuni Jamal, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Pt Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Studies And Research*, 1(2), 977–981. Retrieved From <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/607>
- Hermawan, E. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pt . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53–62.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693–7696.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. Retrieved From <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Khair, H., Tanjung, H., & Rinaldi, B. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Humaniora*, 7(2), 334–347.
- Khatib, M. A. J., Riamanda, I., Mirza, M., & Khatijatussalihah, K. (2024). Perbedaan Motivasi Kerja Generasi X Dan Y Di Kantor Pusat Ptpn I Langsa. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 7(1), 1–20. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v7i1.33916>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu “Abc” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 645–658.

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pasaribu, F., Maharani, A., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Pegia, Z. S. P., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 843–856. Retrieved From <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. Retrieved From <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/index>
- Rasyid, M. A., & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sa'adah, L. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Di Siplin Kerja Serta Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Penerbit Lppm.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Daryanto Seno, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1238–1246. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.31959>

- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2020). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Tanjung, B. N., & Elfrianto. (2022). The Effects Of Academic Experience, Organizational Commitment And Motivation On Work Readiness In The Era Of The Industrial Revolution 4.0. *Webology Journal*, 19(1), 2695–2707. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19179>

LAMPIRAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN BEBAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA PT. MAHA AKBAR SEJAHTERA MEDAN

Nama (Boleh Inisial) :	
Jenis kelamin :	
Usia :	
Pendidikan Terakhir :	
Lama Bekerja :	

Bacalah dengan cermat setiap pernyataan dan usahakan tidak ada satupun pernyataan terlewatkan untuk diberikan jawaban. Berikan jawaban yang saudara anggap paling sesuai dengan keadaan yang saudara rasakan, dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu alternatif jawaban. Ingat, saudara sepenuhnya bebas menentukan pilihan jawabannya.

Keterangan alternatif jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
RR = Ragu-Ragu
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Kerja Keras						
1	Saya merasa bahwa kerja keras saya di perusahaan ini memberikan dampak positif bagi tim dan organisasi secara keseluruhan.					
2	Saya merasa bahwa kerja keras saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.					
3	Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan.					
Orientasi Masa Depan						
4	Saya merasa yakin bahwa perusahaan ini akan memberikan peluang pengembangan karir yang baik bagi saya di masa depan.					
5	Saya percaya bahwa perusahaan ini memiliki strategi yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.					
6	Saya merasa bahwa perusahaan ini memperhatikan perubahan pasar dan beradaptasi dengan baik untuk masa depan yang sukses.					
Usaha Untuk Maju						
7	Saya merasa bahwa perusahaan ini mendorong inovasi dan pemikiran kreatif.					
8	Saya percaya bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang dan naik jabatan.					
9	Saya yakin bahwa perusahaan ini memberikan pelatihan yang diperlukan untuk kemajuan karir saya.					
Ketekunan Pemanfaatn Waktu						
10	Saya secara konsisten memanfaatkan waktu saya dengan efektif di tempat kerja.					

11	Saya memanfaatkan waktu istirahat saya dengan baik untuk kembali segar dan siap bekerja.					
12	Saya menggunakan alat dan teknologi yang tersedia untuk meningkatkan produktivitas kerja saya.					

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Penerangan						
1	Saya merasa bahwa penerangan di lingkungan kerja cukup untuk memungkinkan saya berkonsentrasi dengan baik.					
2	Saya merasa bahwa penerangan di lingkungan kerja menciptakan suasana yang aman dan nyaman.					
Suhu Udara						
3	Saya merasa bahwa suhu udara di lingkungan kerja membantu mengurangi kelelahan dan ketidaknyamanan.					
4	Suhu udara di lingkungan kerja saya nyaman untuk melakukan tugas-tugas sehari-hari.					
Kebisingan						
5	Saya merasa bahwa kebisingan di lingkungan kerja mengganggu komunikasi dengan rekan kerja.					
6	Saya merasa bahwa kebisingan di lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja saya.					
Penggunaan Warna Ruang Kerja						
7	Saya merasa bahwa penggunaan warna di ruangan kerja sesuai dengan tujuan dan identitas perusahaan.					
8	Saya merasa bahwa penggunaan warna di ruangan kerja membantu meningkatkan kreativitas dan produktivitas saya.					

Ruangan Yang Dibutuhkan						
9	Saya merasa bahwa ruangan rapat yang tersedia memadai untuk kebutuhan komunikasi dan kolaborasi tim.					
10	Saya merasa bahwa ruangan yang tersedia memberikan privasi yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan fokus.					
Kemampuan Untuk Bekerja						
11	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu meningkatkan kemampuan kerja saya.					
12	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan pengakuan atas upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya						
13	Saya merasa bahwa rekan kerja di perusahaan ini bersedia untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.					
14	Saya merasa bahwa rekan kerja di perusahaan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.					

Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Pikiran Untuk Berhenti Dari Pekerjaan						
1	Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini mendengarkan masukan dan ide-ide saya dengan baik.					
2	Saya merasa bahwa manajemen di perusahaan ini tidak adil dalam memperlakukan karyawan.					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan saya dan saya memikirkan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.					
Keinginan Untuk Meninggalkan Pekerjaan						

4	Saya merasa bahwa hubungan dengan atasan dan rekan kerja di perusahaan ini tidak harmonis dan saya memikirkan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.					
5	Saya merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini tidak mendukung perkembangan karir saya dan saya memikirkan untuk mencari perusahaan lain yang lebih baik.					
6	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima tidak sebanding dengan beban kerja dan saya memikirkan untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik.					
Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain						
7	Saya merasa bahwa mencari pekerjaan lain dapat membantu memenuhi aspirasi karir dan tujuan pribadi saya.					
8	Saya merasa bahwa mencari pekerjaan lain dapat memberikan stabilitas dan kepastian yang lebih baik dalam karir saya.					
9	Saya merasa tertarik untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesempatan yang lebih baik.					

Variabel Beban Kerja (M)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Kondisi Pekerjaan						
1	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan fleksibilitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.					
2	Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
3	Saya merasa bahwa beban kerja yang saya tanggung sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya.					

Penggunaan Waktu Kerja					
4	Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini memberikan arahan yang membantu dalam mengatur dan mengelola waktu kerja.				
5	Saya merasa bahwa perusahaan ini memfasilitasi komunikasi yang efektif untuk menghindari pemborosan waktu kerja.				
6	Saya merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung produktivitas dan efisiensi dalam penggunaan waktu kerja.				
Target Yang Harus Dicapai					
7	Saya merasa bahwa target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan ini memungkinkan saya untuk mengukur pencapaian dan kinerja saya.				
8	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan informasi yang jelas mengenai target kerja yang harus dicapai.				
9	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan bantuan atau sumber daya yang diperlukan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.				

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

<i>Turnover Intention (Y)</i>								
TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7	TI8	TI9
5	2	5	5	5	5	2	2	2
5	3	3	3	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3
2	2	5	5	5	2	2	3	2
3	3	5	5	5	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	5	5	4
1	2	5	5	5	2	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4
2	2	4	3	3	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	1	2	1	5	5	5	5
5	5	1	2	2	5	5	4	4
3	3	2	1	2	3	2	2	2
4	4	3	3	3	4	5	4	4
5	5	3	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4	3	3	3
3	3	5	5	5	3	2	3	2
4	5	4	4	4	5	3	3	4

5	4	5	5	4	4	4	4	5
3	2	5	5	4	2	2	3	3
2	1	4	5	5	1	2	2	2
1	2	4	4	4	2	2	2	2
3	2	5	5	5	2	2	2	2
5	4	4	4	5	4	4	4	5
3	3	5	5	5	3	2	2	3
2	2	5	5	5	2	2	2	3
3	3	5	5	5	3	2	2	3
4	3	4	3	4	3	3	3	3
2	3	5	5	5	3	3	3	3
2	2	4	4	4	2	2	3	3
2	1	4	4	4	1	2	2	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3
1	2	5	5	5	2	1	2	1
1	2	5	5	5	2	2	1	2
4	3	4	4	2	3	3	4	4
2	2	4	1	1	2	2	1	1
2	1	5	5	5	1	2	2	2
1	2	2	4	1	2	2	2	2
2	2	5	5	5	2	2	2	1
4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	3	4

2	2	4	4	4	2	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	3	2	3	3
2	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4
2	2	5	5	5	2	3	3	3
3	3	5	5	5	3	3	2	3
4	4	5	5	5	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	3	5	5	5	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	1	2	1
5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5	4

Motivasi Kerja (X1)											
MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	4	2
2	5	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2
3	5	2	5	5	5	2	5	2	3	2	2
2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2

4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	4	5
1	2	1	4	4	4	1	1	4	1	2	1
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
2	3	3	5	4	5	3	3	3	2	2	3
4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	3	5	3	3	2	4	4	3
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3
3	5	4	5	2	5	4	4	3	3	3	4
4	4	5	5	2	5	5	5	3	4	4	5
2	2	3	5	5	5	2	2	4	2	2	2
2	1	2	5	5	5	1	1	2	2	2	1
1	2	1	5	4	4	2	2	2	1	2	2
3	2	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
3	3	3	5	5	5	2	2	2	3	3	2
3	2	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4

5	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	5	2	5	4	4	4	3	3	4
3	2	2	5	1	5	3	3	2	3	3	3
1	1	2	5	3	5	2	2	1	1	2	2
2	3	3	5	4	5	3	3	2	2	3	3
2	2	1	5	1	5	2	2	2	2	2	2
3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	1	1	3	3	2	3	3	3
2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	1	2
3	1	2	5	3	5	2	2	3	3	3	2
3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
1	2	2	5	3	5	2	2	2	1	3	2
4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3
4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	5	1	5	2	2	2	1	1	2
4	5	5	5	3	5	3	3	1	4	4	3
4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5
4	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4
2	3	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2
3	3	2	5	4	5	3	3	4	3	3	3
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
3	2	2	5	4	5	3	3	4	3	3	3
3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3

3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3
1	4	4	5	4	5	2	2	5	1	1	2
2	3	3	5	3	4	2	2	2	2	2	2
2	3	3	5	4	5	2	2	4	2	2	2
4	4	4	5	1	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4	2	5	3	2	4
2	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	2

Lingkungan Kerja (X2)													
LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	LK14
1	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
4	3	4	4	4	2	2	4	5	5	5	2	5	5
2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2
1	3	5	5	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2
2	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	1	1	1	2	1	2	1	1	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3
3	4	5	5	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1
2	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	3	2	2	3	5	3	2	3	2

3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3
2	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3
4	1	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3
3	2	5	5	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
4	5	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
4	4	4	5	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
2	2	5	5	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	5	5	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3
4	5	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
3	4	5	5	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3
3	3	5	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
4	4	5	5	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
3	3	5	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2
4	4	5	5	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3
4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3
4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1

5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
4	5	4	4	3	1	3	2	2	3	1	2	2	3
3	4	4	4	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4
4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	3	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
3	5	4	5	2	5	4	4	3	1	5	5	2	2
1	2	4	4	2	5	4	5	5	2	5	5	2	1
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
4	5	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4
3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4
4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
2	4	5	5	5	4	1	1	2	5	4	4	5	5
3	4	5	5	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2
3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	5	3
3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4
3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	3	3	2	5	5	4	5	5	5	4

Budaya Kerja (M)								
BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9
3	4	5	5	3	5	5	5	5
3	2	3	3	2	5	5	4	5
5	5	2	2	3	4	3	3	3
3	5	2	1	5	2	2	2	2
3	3	2	3	2	3	2	3	3
5	4	2	4	5	4	5	5	5
1	2	5	1	2	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	1	1	4	5	5	5	5
2	2	1	2	2	2	2	1	1
4	4	1	1	4	4	5	5	5
5	5	2	2	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5
2	3	2	2	2	3	3	2	2
4	4	2	2	5	4	4	4	4
5	5	3	4	5	5	5	5	5
5	5	3	3	5	5	3	3	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5
3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	2	3	3	3	3
3	5	5	5	3	5	4	4	3
4	4	2	2	4	4	5	5	5
3	2	3	5	2	2	2	2	2

2	1	4	4	2	1	1	1	1
2	2	2	4	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	4	2	3	2	2	3
2	2	1	1	2	2	3	2	3
2	3	4	5	2	3	4	4	3
3	3	2	4	3	3	5	5	5
3	3	4	3	3	3	4	5	3
3	2	4	4	2	2	3	3	3
2	1	2	3	2	1	2	1	1
3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	2	4	4	1	2	2	2	1
1	2	4	4	2	2	3	3	3
4	3	1	4	3	3	3	3	3
1	2	2	4	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	1	2	2	2
2	2	4	3	2	2	2	2	2
2	2	3	5	2	2	2	1	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4
3	4	2	2	3	4	4	4	4
1	2	2	3	1	2	2	1	2
5	5	2	2	5	5	3	4	4

5	4	2	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	5	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	2	4	4	4	4	5
3	2	2	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	5	1	3	4	2	2	2
4	3	3	5	4	3	2	2	2
3	3	4	4	3	3	2	2	2
3	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	1	1	5	5	4	4	5
5	5	1	2	5	3	3	2	2

Lampiran 3 Hasil *Output* Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	18	29.0	29.0	29.0
	26-30	13	21.0	21.0	50.0
	>31	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	8.1	8.1	8.1
	Sarjana	57	91.9	91.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	55	88.7	88.7	88.7
	3-4 tahun	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

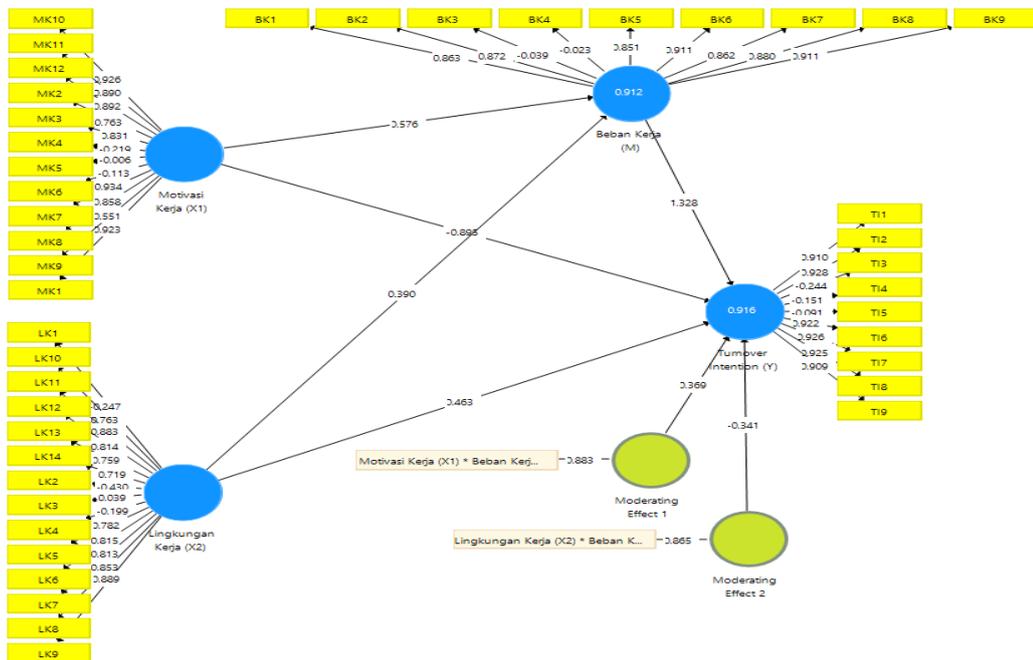
Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Outer Loading Factor Pertama

	Turnover Intention (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Beban Kerja (M)
TI1	0.910			
TI2	0.928			
TI3	-0.244			
TI4	-0.151			
TI5	-0.091			
TI6	0.922			
TI7	0.926			
TI8	0.925			
TI9	0.909			
MK1		0.923		
MK2		0.763		
MK3		0.831		
MK4		-0.219		
MK5		-0.006		
MK6		-0.113		
MK7		0.934		
MK8		0.858		
MK9		0.551		
MK10		0.926		
MK11		0.890		
MK12		0.892		
LK1			-0.247	
LK2			-0.430	
LK3			0.039	
LK4			-0.199	
LK5			0.782	
LK6			0.815	
LK7			0.813	
LK8			0.853	
LK9			0.889	
LK10			0.763	
LK11			0.883	
LK12			0.814	
LK13			0.759	
LK14			0.719	
BK1				0.863
BK2				0.872

BK3				-0.039
BK4				-0.023
BK5				0.851
BK6				0.911
BK7				0.862
BK8				0.880
BK9				0.911

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.



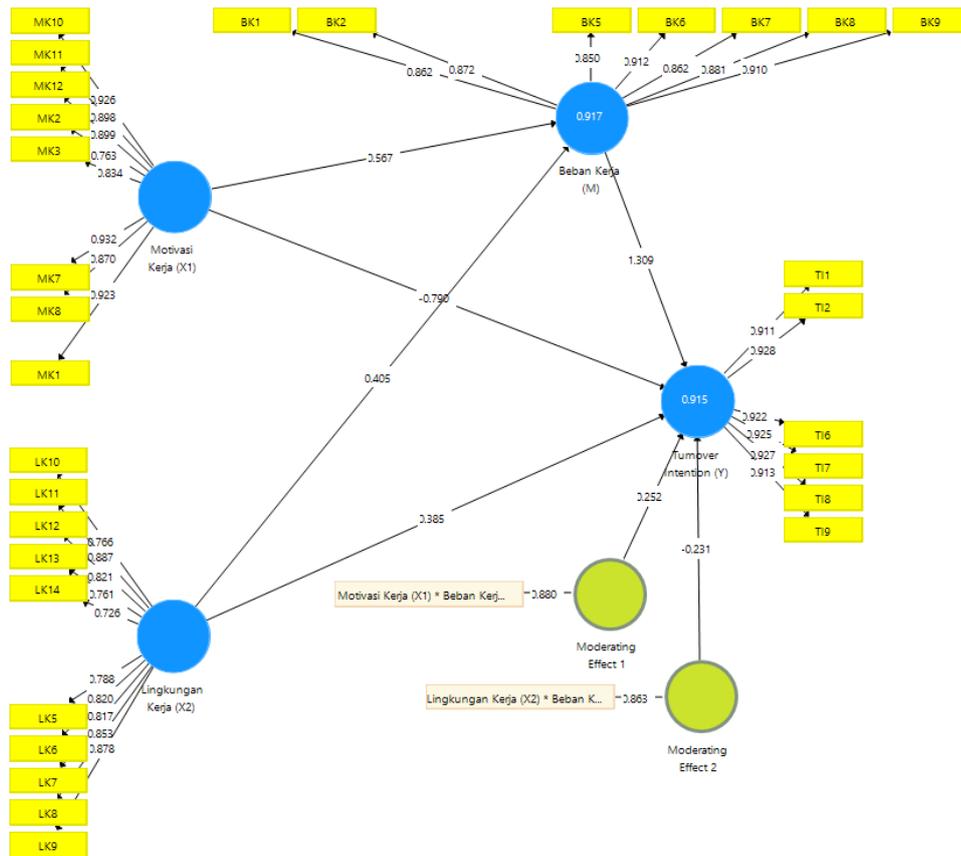
Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.
Outer Loading Factor Pertama

Outer Loading Factor Kedua

	<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>Motivasi Kerja (X1)</i>	<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	<i>Beban Kerja (M)</i>
TI1	0.911			
TI2	0.928			
TI6	0.922			
TI7	0.925			
TI8	0.927			
TI9	0.913			
MK1		0.923		
MK2		0.763		

MK3		0.834		
MK7		0.932		
MK8		0.870		
MK10		0.926		
MK11		0.898		
MK12		0.899		
LK5			0.788	
LK6			0.820	
LK7			0.817	
LK8			0.853	
LK9			0.878	
LK10			0.766	
LK11			0.887	
LK12			0.821	
LK13			0.761	
LK14			0.726	
BK1				0.862
BK2				0.872
BK5				0.850
BK6				0.912
BK7				0.862
BK8				0.881
BK9				0.910

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.



Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.
Outer Loading Factor Kedua

Hasil Uji Discriminat Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Turnover Intension (Y)</i>	0.964	0.965	0.971	0.848
Motivasi Kerja (X1)	0.959	0.960	0.966	0.778
Lingkungan Kerja (X2)	0.943	0.952	0.951	0.661
Beban Kerja (M)	0.951	0.951	0.960	0.772
Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M)	1.000	1.000	1.000	1.000
Lingkungan Kerja (X2) * Beban Kerja (M)	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil Uji Composite Reability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.964	0.965	0.971	0.848
Motivasi Kerja (X1)	0.959	0.960	0.966	0.778
Lingkungan Kerja (X2)	0.943	0.952	0.951	0.661
Beban Kerja (M)	0.951	0.951	0.960	0.772
Motivasi Kerja (X1)*Beban Kerja (M)	1.000	1.000	1.000	1.000
Lingkungan Kerja (X2) * Beban Kerja (M)	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil Uji Signifikan (t Statistic)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X1) → <i>Turnover Intention (Y)</i>	-0.790	-0.802	0.134	5.888	0.000
Lingkungan Kerja (X2) → <i>Turnover Intention (Y)</i>	0.385	0.370	0.139	2.762	0.008
Lingkungan Kerja (X2)*Beban Kerja (M) → <i>Turnover Intention (Y)</i>	-0.231	-0.232	0.123	1.873	0.066

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.915	0.907

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Lampiran 4 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526