Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(4) 2024 : 18-32

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Besaran Gaji, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Analysis of The Effect of Non Physical Work Environment, Salary, Workload and Job Satisfaction On Turnover Intention

Jecelyn [1], Zulfadli Hamzah[2]
Institut Bisnis Dan Teknologi Pelita Indonesia[1]
Universitas Islam Riau[2]
Jecelyn.skyx@gmail.com

ABSTRACT
This study aims to analyze the influence of the non-physical work environment, salary, workload and job satisfaction on turnover intention at PT Rimba Prima Mas both partially and simultaneously. This study uses multiple linear regression analysis using the SPSS version 21 application, with a total sample of 80 employees at PT Rimba Prima Mas. The results showed that only the workload variable had a significant effect on turnover intention at PT Rimba Prima Mas, while the non-physical work environment variables, the amount of salary, and had no effect on turnover intention at PT Rimba Prima Mas. Non-physical work environment variables, salary, workload and job satisfaction have contributed 73.1% to the turnover intention variable, although there are still 26.9% influence on other factors not included in the study.

Keywords*: non-physical work environment, salary, workload, job satisfaction, turnover intention*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, besaran gaji, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Rimba Prima Mas baik secara pasial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan analisis Persamaan Regresi Linier berganda menggunakan aplikasi SPSS Versi 21, dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang karyawan di PT Rimba Prima Mas. Hasil penelitian menunjukkan hanya variabel beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Rimba Prima Mas, sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik, besaran gaji, dan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Rimba Prima Mas. Variabel lingkungan kerja non fisik, besaran gaji, beban kerja dan kepuasan kerja telah berkontribusi sebesar 73,1% terhadap variabel *turnover intention*, walaupun masih terdapat 26,9% pengaruh pada faktor-faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian.

Kata Kunci : lingkungan kerja non fisik, besaran gaji, beban kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu diperhatikan di dalam sebuah organisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang perlu untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu mengembangkan kualitas anggota untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar (turnover intention) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (turnover intention) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Pembahasan tentang *turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Masalah klasik tersebut tidak terlepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. Menurut Khaidir dan

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Sugiati (2016) keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidakefektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, kalau keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan kebijakan perusahaan yang tidak tepat maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan. Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover* ternyata juga merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumber daya manusia (SDM).

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu aspek yang menjadi pertimbangan karyawan untuk bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan karyawan, baik hubungan antara atasan dan bawahan atau hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Kondisi seperti ini tidak bisa ditangkap secara langsung oleh indera manusia tetapi dapat dirasakan keberadaannya. (Fujiana, 2016) Lingkungan kerja non fisik seperti interaksi antar karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik, dengan adanya hubungan sosial atau interaksi sosial yang dirasakan tergantung pada berbagai jenis hubungan seperti hubungan sosial, hubungan kerja. Jika suatu karyawan memiliki sebuah ikatan sosial yang kuat maka seorang karyawan itu menunjukan turnover yang rendah (Roth, 2013)Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggreani et al (2016), Muhraweni et al. (2017) dan Sunarsi dan Kusjono (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal lain yang bisa menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah besaran gaji.. Menurut Telaumbanua (2016) Setiap karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapat imbalan setiap bulannya dari perusahaan dimana dia bekerja. Hal itu bisa saja disebut dengan kata gaji. Gaji yang diperoleh dapat mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Gaji setiap perusahaan sangatlah berbeda-beda. Tergantung bagaimana besarnya pendapatan dari sebuah perusahaan tersebut. Dan tentunya semua harus mengikuti ketentuan yang sudah diatur dalam ketenagakerjaan oleh pemerintah. Gaji sama halnya dengan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan atau pegawai yang sudah bekerja dalam perusahaan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sartono et al. (2018) dan Rahestha et al. (2020) menunjukan bahwa variabel kompensasi (gaji) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012) menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*

Faktor lainnya adalah beban kerja. Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengn uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Ada beberapa dampak yang ditimbulkan dari beban kerja, yaitu (1) beban kerja ringan, memiliki dampak pada waktu pengerjaan tidak tepat dan penggunaan waktu kerja kurang efektif; (2) beban kerja sedang, berdampak pada penurunan berat badan, sering mengalami kelelahan; (3) beban kerja berat, berdampak pada stres yang berlebihan dan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Indikator beban kerja, yaitu : (1) target yang harus dicapai; (2) kondisi pekerjaan; (3) penggunaan waktu kerja; (4) standar pekerjaan. (Khomariah, 2020) Dalam penelitian yang dilakukan Rahman (2018) diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga artinya penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian beban kerja bagi karyawan sehingga beban kerja yang diterima tidak berlebihan sehingga karyawan kewalahan ataupun kekurangan yang membuat karyawan menjadi bosan. Dimana puncak kewalahan dan kebosanan ini akan memunculkan *turnover intention* dalam diri karyawan.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kristiyanto dan Khasanah (2021), Fitriantini et al. (2020) dan Ariyati dan Mahera (2018) disimpulkan bahwa beban berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Lilla Furhasari (2016) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*

Faktor lain yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu kepuasan kerja. Roelen (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Waspodo et al, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016) dan Halimah et al. (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Satu hal yang menjadi tolak ukur atau kriteria lingkungan kerja yang baik adalah manajemen.

Manajemen menjadi penentu utama apakah karyawan betah bekerja di satu perusahaan atau tidak. Jika manajemen sebuah perusahaan tidak baik, hal tersebut akan menghasilkan *turnover rate* yang tinggi. Karyawan tidak akan betah berlama-lama tinggal di sebuah perusahaan dengan manajemen yang tidak baik dan tidak mendukung.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk berpindah kerja ke satu perusahaan ke perusahaan lainnya, dikarenakan ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Widodo (2010) menyatakan *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, yang dimana alasan seseorang untuk melakukan hal ini adalah karena ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. *Turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organiasasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan dalam sebuah organisasi. individu yang akan mengganti atau pindah pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2014) tentang beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *intensi turnover* terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu dan variabel organisasional misalnya sistem penghargaan. Variabel situasional lain termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas.

Menurut Harnoto (2002:2) dalam Sianipar (2014:100) Turnover Intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi : (1) Tingginya Tingkat Absensi: Karyawan yang memiliki turnover intention biasanya cenderung meningkatkan absensinya. (2) Malas Bekerja: Karyawan yang memiliki turnover intention akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut. (3) Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja: Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki turnover intention. (4) Peningkatan Protes terhadap Atasan : Karyawan yang memiliki turnover intention, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Herman (2008) bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik-konflik internal”.

Menurut Susilo (2013) Lingkungan non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor antara lain : (1) Hubungan yang tidak serasi antara karyawan yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesama perkerja) maupun karyawan dengan atasan. (2). Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan. (3). Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan berbagai fasilitas operasi perusahaan. (4). Jenjang karir yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan berkerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengusahan sikap, Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan pengubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut: 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik. 4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota. 5) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas. 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan. 7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Besaran Gaji

Menurut Rachmawati (2008 : 118) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan. Gaji diberikan secara priodik kepada kepada karyawan serta memiliki jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap walaupun pekerja itu tidak masuk kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haposan (2016) Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor yang termasuk ke dalam kelompok internal antara lain: (1) berat-ringannya suatu pekerjaan; (2) kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaan tersebut; (3) jabatan atau pangkat; (4) pendidikan; (5) masa kerja (pengalaman kerja atau lamanya bekerja); dan (6) kemampuan organisasi.

Pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut : 1) Jabatan, Setiap tingkat jabatan atau pekerjaan memiliki resiko pekerjaam, tingkat kesulitan dan pastinya tanggung jawab yang berbeda. 2) Pendidikan, Pengetahuan menjadi hal yang penting dalam sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang dituntut harus memiliki softskill haruslah memiliki pengetahuan yang juga mumpuni. 3) Masa Kerja, Pengalaman yang cukup lama yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang tertentu akan memilliki nilai lebih dalam suatu pekerjaan.

Beban Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Udriyah et al. (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sementara itu, menurut Menpan dalam Artadi (2015:23), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Wanti (2017) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut : 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan. b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor.* 2) Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

Dalam penelitian Sinta (2018) menyatakan bahwa Indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut : 1. Faktor ekternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, 2. Faktor internal : Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja ekternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Kepuasan Kerja

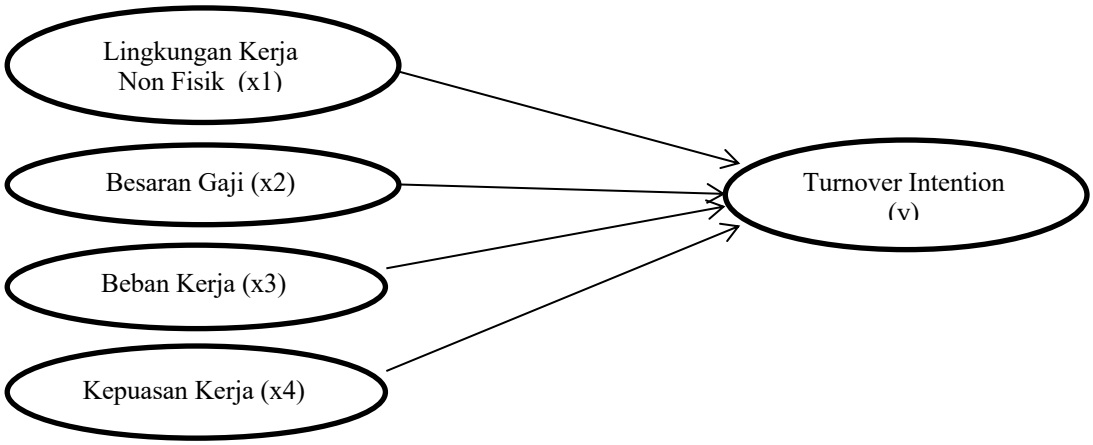
Menurut Suwanto dan Priansa (2011), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong. (Purnamasari, 2008)

Indikator dari Kepuasan Kerja. Menurut Fred Luthans (2006) yaitu : (1) Kepuasan pada Pekerjaan itu sendiri (Satisfaction with the Work Itself. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan ting-kat labour turn over yang rendah. (2) Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with Pay*) Kepuasan pada gaji merupakan hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata. (3) Kepuasan pada Promosi (satisfactin with Promotion) Kesempatan untuk dipro-mosikan merupakan hal yang dapat mem-berikan kepuasan pada karyawan. Kesem-patan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain. (4) Kepuasan pada Supervisi (Satisfaction with Supervision) Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup pent-ing sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervise. (5) Kepuasan pada Rekan

Kerja (Satisfaction with Coworkes) Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesem-patan untuk berinteraksi satu sama lain. (Sekartini, 2016)

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan. (Mayssara A. Abo Hassanin, 2014). Bedasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Anggreani et al. (2016) disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan tuenover intention karyawan. H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Besaran Gaji Terhadap Turnover Intention

Gaji kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai. Gaji dapat dilihat sebagai bagian dalam perusahaan yang mendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja agar dapat menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik. Oleh karena itu gaji yang rendah yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*. (Rofifah, 2020) Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri Irbayuni (2012) disimpulkan bahwa uji kausalitas faktor kompensasi terhadap keinginan untuk berpindah kerja di PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya menghasilkan nilai positif tidak signifikan/ tidak dapat diterima.

H2 : Besaran gaji berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress. (Ariyati & Mahera, 2018) Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kristiyanto dan Khasanah (2021) disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan jasa pengiriman J&T Express Gombong, Kebumen akan mendorong tingkat turnover intention karyawan tinggi, untuk itu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan dengan beban kerja yang setara dengan pendapatan yang akan mereka dapatkan.

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Susilo et al. (2015) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja telah dipahami sebagai respon afektif atas karakteristik pekerjaan seperti keberagaman dan

peluang menggunakan ketrampilan dan otonomi. Inilah yang disebut kepuasan kerja intrinsik oleh Stride et al. (2007). Sementara kepuasan kerja ekstrinsik mencakup hal-hal di luar pekerjaan seperti gaji, kepemimpinan. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Dampak dari kepuasan kerja muncul sebagai kinerja yang meningkat, nilai-nilai kerja positif, tingkat motivasi kerja yang tinggi, tingkat ketidakhadiran, turnover dan burnout yang semakin rendah. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Waspodo et al, (2013) pada PT. Unitex Bogor menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 241 pekerja yang tersebar di beberapa lokasi kerja PT. Rimba Prima Mas.

Dari populasi diatas maka sampel yang akan digunakan adalah dengan metode Slovin., n = N / (1 + (N x e^2)), n = 241 / (1 + (241 x (0,1^2)), n = 241 / (1 + (241 x 0,01)), n = 241 / (1 + 2,41), n = 241 / 3,41, n = 70,6744. Maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 80 untuk mengantisipasi angket-angket yang salah dan tidak kembali.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Data Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Turnover Intention (Y)	Absensi (Y11) Rasa malas bekerja (Y12) Pelanggaran tata tertib(Y13) Tingkat protes pada atasan(Y14)	Putri Anggreani et al. (2016)	Interval
Lingkungan Kerja non Fisik (X1)	Pengawasan (X11) Suasana kerja (X12) Sistem pemberian imbalan (X13) Perlakuan dengan baik (X14) Rasa aman (X15) Hubungan yang baik (X16)	Fujiana (2016)	Interval
Besaran Gaji (X2)	Jabatan (X21) Pendidikan (X22) Masa kerja (X23)	Irbayuni (2012)	Interval
Beban Kerja (X3)	Tugas (X31) Organisasi Kerja (X32) Lingkungan Kerja (X33)	Wanti (2017)	Interval
Kepuasan Kerja (X4)	Pekerjaan (X41) Gaji (X42) Promosi (X43) Rekan Kerja (X44)	Fred Luthans (2006)	Interval

Sumber Data: Olahan, 2022

Analisis Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan (sah) suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid, apabila pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan suatu informasi yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pertanyaan yang tidak relevan dengan penelitian, sehingga perlu adanya tindak lanjut atas hal tersebut, seperti melakukan pengubahan pertanyaan atau penghapusan pertanyaan. Menurut Sugiyono (2011) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila r hitung > r tabel atau korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan lebih besar dari 0,3 (>0,3). Untuk menguji validitas instrument dalam penelitian ini digunakan alat bantu berupa SPSS.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten. Maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (realiable). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (one shot), dengan menggunakan fitur Cronbach's Alpha pada SPSS 19. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka angket dikatakan telah reliable (Sunyoto, 2009)

Uji Model

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau yang dapat disebut sebagai uji t, berguna untuk melihat adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen, yaitu lingkungan kerja non fisik, besaran gaji, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Adapun beberapa langkah dalam melakukan uji t, antara lain: (1) Merumuskan hipotesis : (a) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. $H_{01} : \beta_1 \geq 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. $H_{a1} : \beta_1 < 0$, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. (b) Pengaruh besaran gaji terhadap *turnover intention.* $H_{02} : \beta_2 \geq 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara besaran gaji terhadap *turnover intention*. $H_{a2} : \beta_2 < 0$, terdapat pengaruh positif antara besaran gaji terhadap *turnover intention*. (c) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention.* $H_{03} : \beta_3 \geq 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap *turnover intention*. $H_{a3} : \beta_3 < 0$, terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap *turnover intention*. (d) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention.* $H_{04}\ \beta_4 \geq 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. $H_{a4} : \beta_4 < 0$, terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. (2) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} (3) Membuat keputusan. Pembuatan keputusan pada uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai signifikan yang diperoleh. Berikut kriteria pengambilan keputusan: (a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. (c) Apabila signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan. (d) Apabila signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R *square* atau R kuadrat) digunakan pada penelitian ini, sebab variabel bebas yang digunakan jumlahnya lebih dari satu, yaitu tiga variabel bebas. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai diantara 0 (nol) dan 1 (satu) atau dilambangkan dalam $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka nol, maka kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan, nilai koefisien determinasi mendekati angka satu, maka hampir seluruh variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja non fisik, besaran gaji, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat berupa *turnover intention*, peneliti menggunakan analisis regresi liniear berganda. Model analisis ini menguji ada tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Adapun persamaan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, Dimana: Y : *Turnover Intention,* α : Konstanta, X_1 : Lingkungan kerja non fisik, X_2 : Besaran gaji, X_3 : Beban kerja, X_4 : Kepuasan kerja, β_1, β_2, β_3 : Koefisien regresi variabel bebas, e : *Termor error.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gambar diagram diatas merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden jenis kelamin Laki-Laki sebesar 85% atau *Frequency* sebesar 68 responden. dan kemudian responden jenis kelamin Wanita sebesar 12% atau *Frequency* sebesar 12 responden. Hal ini disebabkan dalam pelaksanaan kerja lebih banyak dibutuhkan tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan pada tabel 4.2.2diatas merupakan karakteristik responden berdasarkan umur. Responden yang berada pada kelompok umur <20 Tahun sebesar 10% Atau *frequency* sebesar 8 responden. Kemudian dari kelompok umur 21-25 Tahun sebesar 44% Atau *frequency* sebesar 35 responden. Kemudian dari kelompok umur 26-30 tahun sebesar 46% atau *frequency* sebesar 37 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas umur karyawan di PT. Rimba Prima Mas adalah yang berusia 26-30 tahun. Hal ini disebabkan karena

kelompok karyawan yang berusia 26-30 tahun merupakan karyawan yang memiliki pengalaman dan kemampuan serta produktivitas kerja yang lebih baik dalam pelaksanan proses kerja di PT. Rimba Prima Mas.

Berdasarkan pada gambar diagram diatas merupakan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir. Responden dengan Pendidikan terakhir terakhir S1 merupakan karyawan yang paling dominan sebagai karyawan pada PT. Rimba Prima Mas, dengan jumlah sebesar 54,25% atau *frequency* sebanyak 43 responden. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan latar belakang pendidikan lebih diutaman dalam melaksanakan proses kerja pada PT. Rimba Prima Mas.

Berdasarkan pada gambar diagram diatas merupakan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan Penghasilan. Mayoritas responden berada pada penghasilan Rp. 2.500.000 – Rp. 4.000.00 dengan persentase 45% atau *Frequency* sebesar 36 responden. Penghasilan Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000 sebesar 21% atau *Frequency* sebesar 17 responden. Pada Penghasilan Lebih dari Rp. 4.000.000 sebesar 34% atau *Frequency* sebesar 27 responden.

Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri empat variable bebas, yaitu Lingkungan Kerja non Fisik (X_1), Besraan Gaji (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), serta satu variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (y).

Dapat dijelaskan bahwa vaiabel Lingkungan Kerja non Fisik di PT. Rimba Prima Mas sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,23, yaitu dengan pernyataan memiliki tingkat pengawasan yang tinggi, artinya karyawan merasa PT. Rimba Prima Mas memiliki tingkat pengawasan yang tinggi, sedangkan perolehan nilai terendah berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan pernyataan memiliki system pemberian imbalan yang bagus dan karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima serta karyawan merasa aman selama berada di lingkungan kerja, artinya karyawan merasa PT. Rimba Prima Mas memiliki system pemberian imbalan yang bagus dan karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima serta karyawan merasa aman selama berada di lingkungan kerja dan skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah 3,98 yang mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja non Fisik di PT. Rimba Prima Mas dalam penelitian ini masih dalam kondisi baik.

Dapat dijelaskan bahwa vaiabel Besaran Gaji di PT. Rimba Prima Mas sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,03, dengan pernyataan jabatan karyawan di perusahaan sesuai dengan gaji yang terima, artinya karyawan merasa jabatan karyawan di PT. Rimba Prima Mas sesuai dengan gaji yang terima sedangkan perolehan nilai terendah berada pada nilai rata-rata 3,66 dengan pernyataan pendidikan terakhir karyawan sesuai dengan gaji yang diterima karyawan, artinyakaryawan merasa pendidikan terakhir karyawan sesuai dengan gaji yang diterima karyawan, dan skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah 3,90 yang mengindikasikan bahwa variabel Besaran Gaji di PT. Rimba Prima Mas dalam penelitian ini masih dalam kondisi baik.

Dapat dijelaskan bahwa vaiabel Beban Kerja di PT. Rimba Prima Mas sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,18, dengan pernyataan lingkungan kerja membuat karyawan merasa terbebani, artinya karyawan merasa lingkungan kerja membuat karyawan merasa terbebani, sedangkan perolehan nilai terendah berada pada nilai rata-rata 4,08 dengan pernyataan organisasi tempat karyawan bekerja membuat karyawan merasa stress, artinya karyawan merasa organisasi tempat karyawan bekerja membuat karyawan merasa stress, dan skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah 4,12 yang mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja di PT. Rimba Prima Mas dalam penelitian ini masih dalam kondisi baik.

Dapat dijelaskan bahwa vaiabel Kepuasan Kerja di PT. Rimba Prima Mas sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,22, karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima, artinya karyawan merasa sangat puas dengan gaji yang diterima, sedangkan perolehan nilai terendah berada pada nilai rata-rata 4,05 dengan pernyataan karyawan sudah/pernah mendapat promosi kerja, artinya karyawan merasa sudah/pernah mendapat promosi kerja dan skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah 4,11 yang mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja di PT. Rimba Prima Mas dalam penelitian ini masih dalam kondisi baik.

Dapat dijelaskan bahwa vaiabel *Turnover Intention* di PT. Rimba Prima Mas sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,23, dengan pernyataan karyawan sering absen dalam bekerja, artinya karyawan merasa sering absen dalam bekerja, sedangkan perolehan nilai terendah berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan pernyataan karyawan sering melanggar tata tertib perusahaan, artinya karyawan merasa sering melanggar tata tertib perusahaan, dan skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah 4,01 yang mengindikasikan bahwa variabel *Turnover Intention* di PT. Rimba Prima Mas dalam penelitian ini masih dalam kondisi baik.

Analisis Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengukur variabel penelitian digunakan sebanyak 20 *item* pernyataan yang terdiri dari 6 *Item* pernyataan variabel X_1 (Lingkungan Kerja non Fisik), 3 *item* pertanyaan variabel X_2 (Besaran Gaji), 3 *Item* pernyataan variabel X_3 (Beban Kerja), 4 *item* pernyataan variabel X_4 (Kepuasan Kerja), dan 4 *Item* dari pernyataam variabel Y (*Turnover Intention*).

Hasil pengujian validitas untuk pertanyaan dari 4 variabel bebas dan 1 variabel terikat tersebut memperlihatkan nilai korelasi untuk seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X_1) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel telah dipahami berikut dengan nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. Data (n-2) = (80-2) = 78, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219, jadi keseluruhan *item* ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas untuk 3 *item* pernyataan dari variabel Besaran Gaji (X_2) memperlihatkan nilai korelasi untuk seluruh pernyataan variabel Besaran Gaji (X_2) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel telah dipahami berikut dengan nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. Data (n-2) = (80-2) = 78, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219, jadi keseluruhan *item* ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas untuk 3 *item* pernyataan dari variabel Beban Kerja (X_3) memperlihatkan nilai korelasi untuk seluruh pernyataan variabel Beban Kerja (X_3) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel telah dipahami berikut dengan nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. Data (n-2) = (80-2) = 78, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219, jadi keseluruhan *item* ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas untuk 4 *item* pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X_4) diantaranya memperlihatkan nilai korelasi untuk seluruh pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X_4) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel telah dipahami berikut dengan nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. Data (n-2) = (80-2) = 78, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219, jadi keseluruhan *item* ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas untuk 4 *item* pernyataan dari variabel *Turnover Intention* (Y) memperlihatkan nilai korelasi untuk seluruh pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel telah dipahami berikut dengan nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. Data (n-2) = (80-2) = 78, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219, jadi keseluruhan *item* ini dinyatakan valid.

Adapun variabel yang di uji adalah empat variable bebas dan satu variable terikat, diantaranya adalah variabel X_1 (Lingkungan Kerja non Fisik), variabel X_2 (Besaran Gaji), variabel X_3 (Beban Kerja), variabel X_4 (Kepuasan Kerja), dan variabel Y (*Turnover Intention*) dari total 20 *item* pernyataan dengan menggunakan system SPSS for Windows. Dari hasil uji reliabilitas dari seluruh pertanyaan di atas dikatakan sudah reliabel dan berhasil, karena variabel yang diukur menghasilkan nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,839, 0,831, 0,739, 0,737 dan 0,809, maka keseluruhan *item* dari pernyataan yang ada dari tiap variabel dinyatakan keseluruhannya adalah reliabel, karena nilai koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,6.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	54,548	0,000[b]
	Residual		
	Total		

Diketahui nilai f_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan f_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ (54,548 > 2,800) atau probabilitas signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,731	1,11880

Diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,731 atau (73,1%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan dari variabel independen yaitu variabel X_1 (Lingkungan Kerja non Fisik), variabel X_2 (Besaran Gaji), variabel X_3 (Beban Kerja), variabel X_4 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 73,1% dan sisanya sebesar 26,9% berasal dari variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Nilai Regresi Linier Berganda

Model/Variabel	Unstandardized Coefficients (B)
(Constant)	-0,274
Lingkungan Kerja non Fisik (X_1)	0,224
Besaran Gaji (X_2)	0,045
Beban Kerja (X_3)	1,042
Kepuasan Kerja (X_4)	-0,160

Nilai koefisien regresi sederhana dari tabel di atas adalah: $y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4$, $y = -0,274+0,224x_1+0,045x_2+1,0249x_3+(-0,160)x_4$. Maka, konstanta persamaan di atas adalah sebagai berikut : (1) Maka diketahui konstanta sebesar -0,274; artinya jika *Turnover Intention* nilainya 0, maka Lingkungan Kerja non Fisik, Besaran Gaji, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja nilainya sebesar -0,274. (2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik 0,224; koefisien bernilai positif artinya ketika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan maka akan meningkatkan variabel *turnover intention*. (3) Koefisien regresi variabel besaran gaji sebesar 0,045; koefisien bernilai positif artinya ketika variabel besaran gaji mengalami peningkatan maka akan meningkatkan variabel *turnover intention*. (4) Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 1,042; koefisien bernilai positif artinya ketika variabel beban kerja mengalami peningkatan maka akan meningkatkan variabel *turnover intention*. (5) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,160; koefisien bernilai negatif artinya ketika variabel kepuasan kerja mengalami penurunan maka akan meningkatkan variabel *turnover intention*.

Uji Partial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model/Variabel	t	Sig.
(Constant)	-.228	.820
Lingkungan Kerja non Fisik (X_1)	1.224	.225
Besaran Gaji (X_2)	.833	.407
Beban Kerja (X_3)	9.637	.000
Kepuasan Kerja (X_4)	-.574	.568

n-k-1 = (80-3-1) = 76, Nilai t_{tabel} (0,05) = 1,665. Diketahui nilai t_{hitung} dari variabel X_1 (Lingkungan Kerja non Fisik), variabel X_2 (Besaran Gaji), variabel X_3 (Beban Kerja), variabel X_4 (Kepuasan Kerja) secara parsial lebih besar dibandingkan dengan $t_{tabel.}$ Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas signifikan < 0,05, maka H_1 diterima.

Maka: (1) Lingkungan Kerja non Fisik dengan nilai t_{hitung} (1,224) < t_{tabel} (1,665) → signifikan (0,225 > 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,224 < 1,665), maka H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan pada variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). (2) Besaran Gaji dengan nilai t_{hitung} (0,833) < t_{tabel} (1,665) → signifikan (0,407 > 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,833 < 1,688), H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan pada variabel Besaran Gaji (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). (3) Beban Kerja dengan nilai t_{hitung} (9,637) > t_{tabel} (1,665) → signifikan (0,000 < 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 4,028 > 1,665), maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Beban Kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). (4) Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} (-0,574) , t_{tabel} (1,665) → signifikan (0,568 > 0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,439 > 1,665), H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan pada variabel Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). (5) Berdasarkan keterangan hasil penelitian uji hipotesis parsial menghasilkan H0 ditolak, dan H1 diterima pada variabel X_1 (Lingkungan Kerja non Fisik), variabel X_2 (Besaran Gaji), variabel X_3 dan variabel X_4 (Kepuasan Kerja) tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), namun berbeda pada variabel X_3 (Beban Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik didalam penelitian ini didukung oleh beberapa indikator diantaranya adalah pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan baik, rasa aman dan hubungan yang baik tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Adapun dari temuan hasil penelitian terkait variabel lingkungan kerja non fisik dalam hasil uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan pada variabel Lingkungan kerja non fisik terhadap variabel *Turnover Intention*. Hal ini berkaitan dengan hasil pernyataan reponden dengan nilai rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan merasa PT. Rimba Prima Mas memiliki tingkat pengawasan yang tinggi sehingga karyawan merasa tidak nyaman bekerja dalam lingkungan kerja non fisik di PT Rimba Prima Mas, namun sebaliknya perolehan nilai terendah berada pada pernyataan karyawan merasa PT. Rimba Prima Mas memiliki sistem pemberian imbalan yang bagus dan karyawan belum merasa puas dengan gaji yang diterima serta karyawan juga belum merasa aman selama berada di lingkungan kerja, namun secara keseluruhannya masih dalam kateori yang baik. Selanjutnya berhubungan dengan karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahawa responden berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak, dikarenakan dalam pelaksanaan proses kerja yang lebih banyak dibutuhkan pada PT. Rimba Prima Mas adalah tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andersen (2017) yang berpendapat bahwa masyarakat pada umumnya melihat bahwa laki-laki kurang baik dalam melakukan pekerjaannya misalnya tentang kedisiplinan. Sedangkan perempuan lebih ulet dan rajin dalam pekerjaannya, namun seringkali perempuan terbawa larut dalam perasaannya sehingga muncul keraguan dalam mengambil keputusan.

Hal itu tentu berbeda dengan laki-laki yang jauh lebih berani dalam mengambil keputusan karena penggunaan logika yang maksimal. Kemudian karakteristik berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia yang produktif dengan pengalaman dan kemepuan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan usia dibawah dan diatasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra & Woyanti (2014). Usia yang masihd alam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakir menunjukkan bahwa Responden dengan Pendidikan terakhir terakhir S1 merupakan karyawan yang paling dominan sebagai karyawan pada PT. Rimba Prima Mas, ini disebabkan karena karyawan dengan latar belakang pendidikan lebih diutaman dalam melaksanakan proses kerja pada PT. Rimba Prima Mas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014) bahwasanya perguruan tinggi sudah memberikan ilmu yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Kemampuan yang jarang diperhatikan adalah kemampuan fisik. Untuk dapat bekerja dengan baik dibutuhkan kondisi fisik dan mental yang baik. Perolehan dari hasil penelitian ini secara keselurhan bertolak nelakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Anggreani et al (2016), Muhraweni et al. (2017) dan Sunarsi dan Kusjono (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Pengaruh Besaran Gaji Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel besaran gaji didukung oleh beberapa indikator diantaranya adalah jabatan, pendidikan, dan masa kerja tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention.*

Adapun dari temuan hasil penelitian terkait variabel besaran gaji dalam hasil uji t diketahui bahwat idak terdapat pengaruh dan tidak signifikan pada variabel besaran gaji terhadap variabel *Turnover Intention*. Hal ini berkaitan dengan hasil pernyataan reponden dengan nilai rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan merasa jabatan karyawan di PT. Rimba Prima Mas belum sepenuhnya sesuai dengan gaji yang terima, namun sebaliknya karyawan merasa pendidikan terakhir karyawan belum sesuai dengan gaji yang diterima karyawan, namun secara keseluruhannya masih dalam kateori yang baik. Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan diketahui bahawa responden berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak, dikarenakan dalam pelaksanaan proses kerja yang lebih banyak dibutuhkan pada PT. Rimba Prima Mas adalah tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari (2017) bahwa masih terjadinya ketimpangan gender di Indonesia khususnya di bidang ketenagakerjaan dapat ditunjukkan dengan lebih rendahnya akses perempuan terhadap pasar kerja dibandingkan dengan laki-laki dan kecenderungan perempuan bekerja mendapatkan upah yang lebih kecil dari pekerja laki-laki.

Kemudian karakteristik berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia yang produktif dengan pengalaman dan kemepuan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan usia dibawah dan diatasnya. Sejalan dengan hasil penelitian Yasin (2016) yang menunjukkan adanya kenaikan variabel usia

karyawan yang dapat mengakibatkan kenaikan produksi karyawan atau dengan katalain kenaikan usia karyawan. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakir menunjukkan bahwa Responden dengan Pendidikan terakhir terakhir S1 merupakan karyawan yang paling dominan sebagai karyawan pada PT. Rimba Prima Mas, ini disebabkan karena karyawan dengan latar belakang pendidikan lebih diutaman dalam melaksanakan proses kerja pada PT. Rimba Prima Mas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Julianto (2018) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat pendapatan individu, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan, tingkat pendapatan juga akan meningkat. Berdasarkan dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartono et al. (2018) dan Rahestha et al. (2020) menunjukan bahwa variabel kompensasi (gaji) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel beban kerja didukung oleh beberapa indikator diantaranya adalah tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention.* Hal ini berkaitan dengan hasil pernyataan reponden dengan nilai rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja membuat karyawan merasa terbebani, dan kemudian karyawan pun merasa organisasi tempat karyawan bekerja membuat karyawan merasa stress, namun secara keseluruhannya masih dalam kateori yang baik.

Adapun karakteristik berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia yang produktif dengan pengalaman dan kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan usia dibawah dan diatasnya, sehingga berpengaruh pula terhadap beban kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukkan sebelumnya oleh Betari (2014) bahwa usia Berkaitan dengan kinerja karena pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan adanya penurunan kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan. Kemudian ditinjau dari kareakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui bahawa responden berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak, dikarenakan dalam pelaksanaan proses kerja yang lebih banyak dibutuhkan pada PT. Rimba Prima Mas adalah tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki.

Hal ini mendekati hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilda (2020) bahwasanya laki-laki dan perempuan memiliki perilaku kerja yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, namun gender laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap berat. Sdangakan karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir terakhir S1 merupakan karyawan yang paling dominan sebagai karyawan pada PT. Rimba Prima Mas, ini disebabkan karena karyawan dengan latar belakang pendidikan lebih diutaman dalam melaksanakan proses kerja pada PT. Rimba Prima Mas. Hal ini sejalan dengan pendapat Siswanto (2013) bahwa Pada umumnya, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan memberikan pengetahuan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Adapun dari temuan hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel beban kerja terhadap variabel *Turnover Intention* di PT. Rimba Prima Mas. Hasil penelitian ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiyanto dan Khasanah (2021), Fitriantini et al. (2020) dan Ariyati dan Mahera (2018) disimpulkan bahwa beban berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja didukung oleh beberapa indikator diantaranya adalah pekerjaan, gaji, promosi, dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh dan stidak signifikan signifikan terhadap variabel *turnover intention.* Adapun dari temuan uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap variabel *Turnover Intention* di PT. Rimba Prima Mas.

Hal ini berkaitan dengan hasil pernyataan reponden dengan nilai rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan merasa belum merasa puas dengan gaji yang diterima, sedangkan perolehan nilai terendah berada pada pernyataan karyawan merasa belum semuanya sudah/pernah mendapat promosi kerja, namun secara keseluruhannya masih dalam kateori yang baik. Adapun karakteristik berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia yang produktif dengan pengalaman dan kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan usia dibawah dan diatasnya, sehingga berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja . Hal ini serupa dengan mendekati hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranomo (2006) bahwa karyawan usia muda cenderung memiliki ambisi tinggi dan kepuasan kerja yang rendah, sedangkan karyawan Usia Parobaya cenderung memiliki ambisi rendah dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kemudian ditinjau dari kareakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui bahawa responden berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak, dikarenakan dalam pelaksanaan proses kerja yang lebih banyak dibutuhkan pada PT. Rimba Prima Mas adalah tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki berikut karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir terakhir S1 merupakan karyawan yang paling dominan sebagai karyawan pada PT. Rimba Prima Mas, ini disebabkan karena karyawan dengan latar belakang pendidikan lebih diutaman dalam melaksanakan proses kerja pada PT. Rimba Prima Mas. Menurut penelitian Fairygodboss (2015), terdapat dampak signifikan dari diskriminasi gender dalam kepuasan kerja. Karyawan wanita merasa mendapat perlakuan yang tidak seimbang dimana mendapat upah yang lebih rendah serta status yang lebih rendah yang tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja namun juga kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan Roelen (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo et al, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016) dan Halimah et al. (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Besaran Gaji, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Rimba Prima Mas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) ariabel Lingkungan Kerja non Fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada PT. Rimba Prima Mas, sehingga apabila perusahaan dapat membentuk Lingkungan Kerja non Fisik yang lebih baik, maka kecenderungan karyawan untuk tidak melakukan *Turnover Intention* akan meningkat secara signifikan. (2) Variabel Besaran Gaji tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada PT. Rimba Prima Mas, sehingga apabila perusahaan meningkatkan besaran gaji yang lebih sesuai, maka kecenderungan karyawan untuk tidak melakukan *Turnover Intention* akan meningkat secara signifikan. (3) Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada PT. Rimba Prima Mas, sehingga apabila perusahaan dapat mengatasi Beban Kerja pada karyawan dengan lebih baik, maka kecenderungan karyawan untuk tidak melakukan *Turnover Intention* akan meningkat secara signifikan. (4) Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada PT. Rimba Prima Mas, sehingga apabila perusahaan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan dengan lebih baik, maka kecenderungan karyawan untuk tidak melakukan *Turnover Intention* akan meningkat secara signifikan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah: (1) Keterbatasan peneliti didalam melakukan penelitian dikarenakan hanya pada satu tempat penelitian, sehingga peneliti tidak menngetahui dengan pasti bagaimana pula hasil penelitian jika dilakukan di tempat penelitian yang lain. (2) Keterbatasan peneliti didalam penelitian dikarenakan responden yang digunakan adalah keseluruhan karyawan dan bukan berfokus kepada bidang atau bagian tertentu yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga hasil penelitian yang diperoleh hanya secara global pada keseluruhan karyawan yang ada.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Besaran Gaji, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Rimba Prima Mas, maka yang dapat peneliti sarankan sebagai berikut: **(1)** Diharapkan pada pihak manajemen PT. Rimba Prima Mas hendaknya mampu menyikapi tindak lanjut dalam membentuk lingkungan kerja non fisik yang lebih baik terutama pada sistem pemberian imbalan kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya serta dapan dapat pula menekan keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* akan meningkat secara signifikan. (2) Diharapkan pula bagi pihak PT. Rimba Prima Mas dapat menjadikan variabel Besaran Gaji khsusnya terkait latarbelakang pendidikan karyawan tidak sebagai suatu tolok ukur sebagai penentu besaran gaji, melainkan dari hal-hal lain yang dianggap lebih sesuai dengan beban serta tanggungjawab yang diterima oleh karyawan, sehingga karyawan akan lebih terdorong untuk tidak berniat melakukan *Turnover Intention* dari PT. Rimba Prima Mas. (3) Kepuasan kerja karyawan saat ini pada PT. Rimba Prima Mas perlu dipertahankan serta lebih ditingkatkan lagi meskipun dalam kondisi yang sudah baik, hal yang perlu di perhatikan oleh pihak perusahaan dalam kepuasan kerja salah satunya adalah promosi yang lebih transparan yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan agar karyawan akan termotivasi untuk berkompetisi dalam meningkatkan hasil kerjanya sehingga pihak PT. Rimba Prima Mas tidak perlu mengkhawatirkan lagi akan terjadinya *Turnover Intention*. (4) Bagi peneliti lainnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan perbendaharaan sebagai referensi pada penelitian yang serupa.

DAFTAR RUJUKAN

Andersen. 2012. Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan. Semarang: UNDIP, Skripsi Sarjana.

Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen OrganisasionazTerhadap *Turnover Intention*. (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).

Anggreani, P., Irwansyah, N. Wahyuni. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin.

Ari, Y. (2017). Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender Di Nusa Tenggara Barat. Jurnal Al-Maiyyah, 10(1), 115–131

Ariyati, Y., Andi, M. 2018. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari Department Store Nagoya Hill Batam.

Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari. *Fakultas Manajemen Ekonomi Universitas Yogyakarta*, 1-83

Betari NPRM. 2014. Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan, Stres Fisiologis terhadap Kinerja Manajer Proyek. Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Denok, S. G. Kusjono. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan.

Fairygodboss. 2015. Gender Discrimination in the Workplace.

Fujiana, R. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention.* (Studi pada PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran).

Furhasari, Lilla.2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban kerja TerhadapTurnover Intention (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta). *Skripsi:Universitas Negeri Yogyakarta.*

Halimah, T., A. Fathoni, M. Minarsih. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Galael Supermarket. (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang).

Hendri, E. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hidayat, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta* : Andi

Irbayuni, S. 2012 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya.

Istanto, Yudo, Pramono. 2006. Pengaruh Faktor Umur Terhadap Ambisi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Skripsi Thesis, 040217583. Universitas Airlangga.

Julianto. 2018. Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan.

Khaidir, M., T. Sugiati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Khomariah, E. 2020. Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Kristiyanto, T., N, Khasanah. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadapat *Turnover Intention*. (Study Kasus Pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen).

Lestari, N., N. Mujiati. 2018 Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*.

Luthan, S. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Andi: Yogyakarta.

Luthan, S., Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Satu. Andi: Yogyakarta.

Mahendra, A. D., & Woyanti, N. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Mayssara A. A. Hassanin. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan.

Monika, S. 2018. Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

Muhammad, Yasin. 2016. Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Volume 1, Nomor 1.

Muhraweni, Rasyid, Gunawan. 2017 Pengarauh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Turnover Intention Pegawai di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Nurmalasari, W. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

Pranomo. 2006. Pengaruh Faktor Umur Terhadap Ambisi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Purnamasari. 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan

Putri, S., A. Prasetio. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang).

Rahestha, Y. Yoga., H. Budi., G, Ahmad. 2020. Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi.

Rahman, W. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaji terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*.

Riani, M., M. Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Roelen, C.A.M. 2008. Which work factors determine job Satisfaction. *International Journal of Industrial Ergonomics,* 30(4):433-439.

Rofifah, D. (2020). *Nilai Perusahaan Dipengaruhi Oleh Struktur Modal Dan Profitabilitas*

Roth. 2013*. International Migration ReviewVolume 27*

Saeka., Suana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali

Sari, N., M. Soe'oed. H. Susilo. 2015 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang).

Sartono, M. 2018 Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju

Sekartini, N. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa.

Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. Jurnal Psikodemensia. Vol. XIII, No.1 (98-114).

Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional

Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Afabeda.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Schultz

Sunyoto. 2009. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Media Pressindo : Yogjakarta.

Susilo, T. 2013. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Tarwaka, 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Telaumbanua, 2016. Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Turnover Intention Karyawan

Udriyah., C. Kirana. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Vebrian, Saputra. 2014. Analisis Kesesuaian Pendidikan (S1) Dan Pekerjaan Yang Didapatkan Di Kota Malang (Perilaku Sarjana Fresh Graduate Memperoleh Pekerjaan Pertamanya). Jurnal Ilmian Mahasiswa FEB. Vol 3. No.1.

Wahyuni, A., Y. Zaika, R. Anwar. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi.

Wanti. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa

Waspodo, A., N. Chotimah, W. Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor.

Widyadmono, V. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY).

Wilda, Arvin, Yunita, Nurul. 2020. Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI Manajemenfakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Wursato. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Xiaoming, Y., Ma, B., Chang, C., Shieh C. 2014. *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff a Study*, VIII (3), 229-237.