

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. PINUS MERAH ABADI
CABANG DENPASAR**

I Made Agus Mertha Dana^{1*}
I Ketut Sutapa¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: agusmerthadana18@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, workload and work environment on employee turnover intention at PT. Pinus Merah Abadi Denpasar Branch. Based on the results of data analysis, the regression equation was found: $Y = 35.199 - 0.410X_1 + 0.355X_2 - 0.213X_3$. The results of the analysis of the compensation variable show $t_{count} -3.528 > t_{table} -1.99773$ with a significance level of $0.001 < 0.05$, meaning that compensation (X_1) has a negative and partially significant effect on employee turnover intention (Y) at Pinus Merah Abadi Denpasar Branch. For the results of the analysis of the workload variable, it shows a t_{count} of $3.322 > t_{table} 1.99773$, and a significant value of $0.001 < 0.05$, meaning that workload (X_2) has a positive and partially significant effect on employee turnover intention (Y) at Pinus Merah Abadi Denpasar Branch. The results of the analysis of work environment variables show a t_{count} of $-2.140 > t_{table} -1.99773$, and a significant value of $0.036 < 0.05$, meaning that the work environment (X_3) has a negative and partially significant effect on employee turnover intention (Y) at Pinus Merah Abadi Denpasar Branch. Based on the results of the f_{count} test of $13.316 > f_{table} 2.75$ and the Sig. of $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that the variable compensation (X_1), workload (X_2) and work environment (X_3) have a simultaneous positive and significant effect on employee turnover intention (Y) at Pinus Merah Abadi Denpasar Branch. Based on the results of the coefficient of determination it was found that the influence contributed by the variable compensation (X_1), workload (X_2) and work environment (X_3) on employee turnover intention (Y) at Pinus Merah Abadi Denpasar Branch is 38.4% and the remaining 61.6% is influenced by other variables not examined in this study. The results of this study also show that the compensation variable (X_1) has the most dominant influence on employee turnover intention (Y) at Pinus Merah Abadi Denpasar Branch is -0.385 .

Keywords: *Compensation, workload, work environment and turnover intention.*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis dalam bidang perusahaan distribusi di Bali berkembang begitu pesat, banyak perusahaan distribusi ternama yang membangun cabangnya di Bali. Salah satu perusahaan distribusi yang sudah menguasai pangsa pasar dan mendapatkan Rekor Muri dengan penjualan wafer terbanyak di dunia yaitu PT. Pinus Merah Abadi. PT. Pinus Merah Abadi adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan distribusi melalui jaringan modern dan tradisional. PT. Pinus Merah Abadi memiliki banyak cabang untuk memberikan layanan langsung kepada pelanggannya di seluruh Indonesia. Untuk meningkatkan peluang bisnis, PT. Pinus Merah Abadi bekerja sama dengan distributor lokal untuk memasarkan produk dari Sabang hingga Marauke. Perusahaan terus mengembangkan pasar dengan membuka banyak cabang untuk lebih dekat ke pelanggan. Salah satu cabang PT. Pinus Merah Abadi yang ada di

Bali terletak di Denpasar, yang sudah beroperasi sejak tahun 2014. Dibalik suksesnya perusahaan ini terdapat masalah-masalah yang sampai saat menjadi keluhan dari karyawan sehingga memicu *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.

Keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebut *turnover intention* (Zeffane, dalam Halimah, 2016). *Turnover* dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan jika tidak mendapatkan perhatian yang serius. Selain kerugian dari sisi biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan, perusahaan juga mengalami kerugian dari sisi efesiensi waktu dan hilangnya sumber daya manusia yang telah menguasai pekerjaannya. Pergantian karyawan baru imbas dari *turnover* selain akan menyebabkan menurunnya produktivitas juga menimbulkan beberapa efek ikutan terkait efesiensi waktu kerja, kualitas pekerjaan, dan hubungan kerja.

TABEL 1
TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN PT PINUS MERAH ABADI CABANG DENPASAR TAHUN 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase (%)	Jumlah Karyawan masuk	Presentase (%)
2020	61	22	36.05%	35	57.26%
2021	74	32	43.20%	26	35.05%
2022	68	25	36.75%	33	48.52%
total	198	79	39.80%	94	47.46%
Rata-rata/tahun	67.6	26.3	38.90%	31.3	46.26%

Sumber: AOS PT Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar, 2022

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar sangat tinggi dengan total rata-rata 38.90% dari 67.6 karyawan. Menurut Yuda & Ardana (2017), perputaran karyawan dapat dinyatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan untuk berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa karyawan yang merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, beban kerja yang berlebihan, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti tekanan yang terus menerus diberikan oleh pimpinan sehingga ada beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja perusahaan.

Kompensasi adalah suatu penghargaan atau imbalan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, finansial dan juga non finansial, yang layak terhadap karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

Beban kerja menurut (Meshkati, dalam Astianto dan Suprihhadi, 2014) adalah salah satu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan para pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah

(*turnover intention*) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014).

Berdasarkan fenomena yang didapat dari hasil observasi dan sudah diuraikan di atas menyatakan bahwa, beberapa karyawan memiliki keinginan untuk keluar karena beberapa faktor seperti; keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, beban kerja yang sangat tinggi membuat karyawan *over stress* sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang disebabkan oleh tekanan dari atasan dan terkadang ada perselisihan antar rekan kerja, sehingga peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian ulasan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar?

4. Apakah kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar?
5. Variabel bebas manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar?
6. Berapakah besarnya pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu penghargaan atau imbalan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, finansial dan juga non finansial, yang layak terhadap karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016). Pendapat lain menyatakan menurut Mathis dan Jackson dalam Edy (2018) kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Perusahaan harus lebih kompetitif dalam mempekerjakan, mempertahankan, dan membayar karyawan berdasarkan kinerja mereka. Maka kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan berupa finansial maupun non finansial sebagai ganti balas jasa karyawan kepada perusahaan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu

yang didapat oleh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Indikator Kompensasi dalam penelitian ini yaitu : gaji, insentif, bonus dan asuransi.

BEBAN KERJA

Beban kerja menurut (Meshkati, dalam Astianto dan Suprihhadi, 2014) adalah salah satu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan para pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pendapat lain menurut Affandi (2018) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Ini karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau memperburuk produktivitas terutang tergantung pada kualitas atau mutu produk atau hasil dari sumber daya yang dialokasikan. Analisis kerja biasanya dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja berdampak buruk atau baik pada kinerja sumber daya manusia atau produktivitas untuk mencegah masalah beban kerja ini. Beban kerja dalam penelitian ini adalah segala tugas dan tuntutan target yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Indikator beban kerja dalam penelitian ini yaitu : kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan karena lingkungan kerja

yang nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas disuatu organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014). Menurut Sedarmayati (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas kerja.

TURNOVER INTENTION

Keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebut *turnover intention* (Zeffane, dalam Halimah, 2016). Pendapat lain menurut (Mobley et al, dalam Khikmawati, 2015) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara mandiri atau pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah niat atau keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan baru atau keluar dari perusahaan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Indikator *turnover*

intention yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : memikirkan untuk keluar, pencarian alternative pekerjaan dan niat untuk keluar.

PENELITIAN TERDAHULU

I Putu Andreas Adi Astawa (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. Teknik sampel yang digunakan yaitu dengan teknik nonprobability sampling, yaitu dengan sampling jenuh. Jumlah responden yang digunakan 65 karyawan Harper Hotel Kuta. Hasil penelitian ini menunjukkan; Pertama, kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Kedua, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.

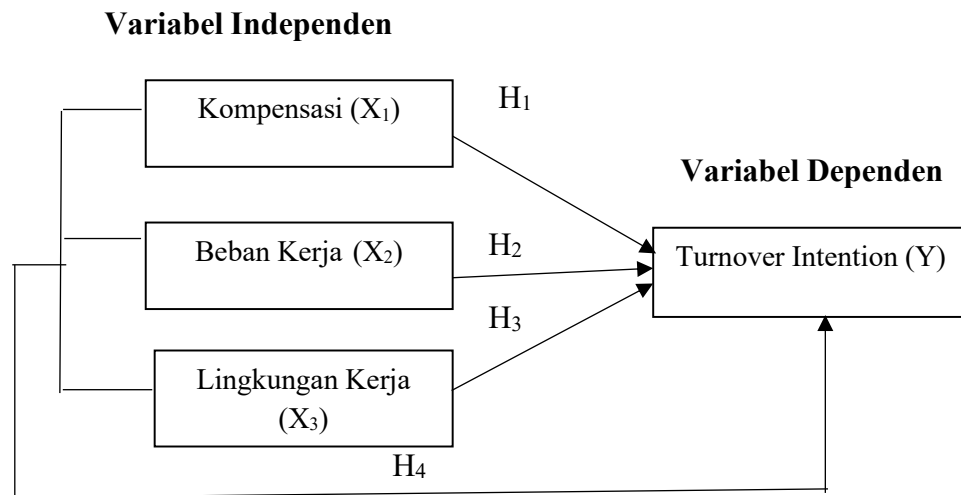
Gusti Putu Maha Putra (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Raditya Corporation Canggü. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden 84 orang yang merupakan karyawan Raditya Corporation Canggü. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention karyawan di Raditya Corporation Cangu.

Devi Kristin, Evi Marlina, Nadia Fathurrahmi Lawita (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru. Sampel penelitian ini sebanyak 223 responden. Metode sampling dalam penelitian ini adalah random sampling. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial maupun simultan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru.

Tri Tejo Nugroho (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta yang berjumlah 129 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber: Data diolah, 2023

GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL
PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PT PINUS MERAH ABADI CABANG
DENPASAR

HIPOTESIS

- H₁ : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
- H₂ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
- H₄ : Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif, berdasarkan filsafat positivisme, menggunakan populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar yang berjumlah 68 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan reliabilitas

1. Pada hasil uji validitas menunjukkan nilai *person correlation* dari setiap instrumen pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari 0,30 sehingga semua instrumen dinyatakan valid dan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.
2. Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas
Pada penelitian ini uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) $0,200 \geq 0,05$ maka distribusi dikatakan normal.
2. Uji multikolinearitas
Pada penelitian ini uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas yang diteliti terbebas dari korelasi ganda (multikolinearitas) karena nilai tolerance berada pada $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.
3. Uji heteroskedastisitas
Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai sig $> 0,05$ sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang diuji dengan metode model Glejser.

Uji Regresi Linear Berganda

TABEL 2
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
Constanta	35.199	4.014		8.770	.000
Kompensasi	-.410	.116	-.385	-3.528	.001
Beban Kerja	.355	.107	.327	3.322	.001
Lingkungan Kerja	-.213	.100	-.234	-2.140	.036

a. Dependent Variabel: Turnover Intention

Berdasarkan hasil pada tabel 2, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 35,199 - 0,410X_1 + 0,355X_2 - 0,213X_3$$

1. Nilai a (Konstanta) sebesar 35,199 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja adalah 0 maka *turnover intention* karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar sebesar 35,199 satuan.
2. Nilai b_1 (Kompensasi) sebesar -0,410 menunjukkan jika variabel kompensasi meningkat satu satuan, maka nilai *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lain dipertahankan atau tetap.
3. Nilai b_2 (Beban Kerja) sebesar 0,355 menunjukkan jika variabel beban kerja meningkat satu satuan, maka nilai *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar

0,355 dengan asumsi variabel lain dipertahankan atau tetap.

4. Nilai b_3 (Lingkungan Kerja) sebesar -0,213 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka nilai *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lain dipertahankan atau tetap.

Uji t

Berdasarkan tabel 2 nilai t_{hitung} variabel kompensasi $-3,528 > t_{tabel} -1,99773$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). Koefisien regresi b_1 sebesar -0,410 memiliki arti bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat turnover

intention karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan tabel 2 nilai t_{hitung} variabel beban kerja $3,322 > t_{tabel}$ sebesar 1,99773, dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,355 memiliki arti bahwa beban kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Ini menunjukkan jika beban kerja semakin tinggi maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y)

karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan tabel 2 nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja $-2,140 > t_{tabel}$ sebesar -1,99773, dengan tingkat signifikan sebesar $0,036 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Koefisien regresi b_3 sebesar -0,213 memiliki arti bahwa lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang dirasakan tidak nyaman maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

Uji f

TABEL 3
HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	523.378	3	174.459	13.316	.000 ^b
Residual	838.504	64	13.102		
Total	1361.882	67			

a. Dependent Variabel: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 3 nilai f hitung sebesar 13,316 > f tabel sebesar 2,75 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.

Uji *Standardized Koefisien Beta*

Berdasarkan tabel 2 Untuk mengetahui variabel bebas yang

berpengaruh dominan bisa dilihat pada nilai *Standardized Coefisients Beta* terbesar atau dengan kata lain variabel bebas yang memiliki nilai beta yang lebih besar merupakan variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yaitu variabel kompensasi (X_1) yang memiliki nilai *Standardized Coefisients Beta* sebesar -0,385 sehingga variabel kompensasi (X_1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.355	3.620

a. *Dependent Variabel: Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4 nilai R Square sebesar 0,384. Sehingga besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* sebesar 38,4% dan sisanya sebesar

61,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi,

beban kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah

Abadi Cabang Denpasar. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka *turnover intention* akan menurun pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.

2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Hal ini

berarti jika beban kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.

3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
4. Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. Hal ini berarti kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
5. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar adalah variabel kompensasi yang memiliki nilai *Standardized Coefisients Beta* sebesar -0,385 terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
6. Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar sebesar 38,4% terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. dan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, untuk mengurangi tingkat *turnover* yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

untuk mengurangi *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar perusahaan harus dapat memperhatikan dan mempertimbangkan sistem pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Perusahaan juga harus mengevaluasi beban kerja yang dibebankan kepada karyawan serta menambah karyawan baru dan memperbaiki sistem rekrutmen karyawan yang berkualitas. Perusahaan juga harus tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat menekan terjadinya tingkat *turnover intention*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan terhadap terjadinya *turnover intention*, misalnya variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja,

Job insecurity, Stress kerja dan budaya organisasi karena variabel-variabel tersebut mungkin memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* sehingga dapat memperkaya dan memperdalam ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. Yuda, Parta I. B. D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Expres. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 6 No. 10. 2017
- Astawa, I Putu Andreas Adi. 2020. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Harper Hotel Kuta*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya. Badung
- Astianto, A., dan H. Supriyadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7. 2014
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, a. y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Halimah, e. a. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal of Management*. Semarang. Vol. 2 Nomor 2. Maret 2016.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawati. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol. 5 No. 1. 2017.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Khikmawati, R. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun*.

Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses Jakarta.

Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Badung.

- Marwansyah. 2016. *Manajemen sumber daya manusia, Edisi dua*.
- Mathis, R. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 2016. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito, 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Tri Tejo. 2018. *Pengaruh kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pramusiwi, A. D. 2015. *Pengaruh Human Resource Practices Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediator Pada Karyawan Giant Superdome Semarang (Doctoral dissertation, UAJY)*.
- Putra, Gusti Putu Maha. 2018. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Raditya Corporation Cangu*. Skripsi. Program Studi Manajemen Sekolah
- Rachmah, Y. 2018. *Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. Usaha Patra Lima Java Surabaya*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Sunan Ampel Surabaya.
- Riadi, Muchlisin. 2018. *Pengertian, Dimensi, dan Pengukuran Beban Kerja*. <https://www.kajianpustaka.com>. Diakses pada tanggal 04 september 2022.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Reffika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tsani, Renny Rakhma 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. YB Apparel Jaya*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 5 No. 5. 2016

- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Zeffane, H. 2016. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*.