



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT. TI MATSUOKA WINNER INDUSTRI**

**(Studi kasus pada karyawan departemen *quality control*
PT Ti Matsuoka Winner Industry)**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program Sarjana
Manajemen**

Oleh :

Nia Sarifatussani

NIM.19510085

Dosen Pembimbing :

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM NPP. 14082204750190

Nunuk Supraptini, SE., MM NPP. 98031408660096

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT.
TI MATSUOKA WINNER INDUSTRY
(Studi kasus pada karyawan departemen *quality control* PT.Ti Matsuoka
Winner Industry)**

Oleh :

Nia Sarifatussani NIM . 19510085

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
07 November 2025

Dosen pembimbing utama



Fajar Suryatama, S. Sos., SE., MM.
NPP. 14082204750190

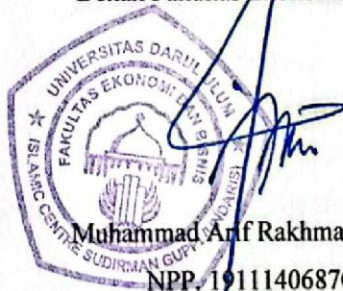
Dosen pembimbing pendamping



Nuruk Suprptini, SE., MM
NPP. 98031408660096

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Muhammad Anif Rakhman, S.E.,M.E
NPP. 19111406870215

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA, TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. TI
MATSUOKA WINNER INDUSTRI
(Studi kasus pada karyawan departemen *quality control* PT. Ti Matsuoka
Winner Industry)**

Oleh :

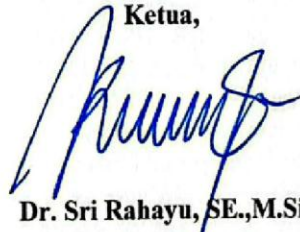
Nia Sarifatussani

NIM. 19510085

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal
07 NOVEMBER 2025

Tim penguji

Ketua,



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NPP. 97010605690090

Dosen Pembimbing Utama



Fajar Suryatama, S. Sos., SE., MM.

NPP. 14082204750190

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Suprptini, SE., MM

NPP. 98031408660096

ABSTRAK

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. baik *replacement* (penggantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Niat berpindah mengacu pada proses dan kesediaan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Artinya, ketika karyawan secara serius memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka sudah berpikir untuk mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan saat ini. Fenomena *turnover intention* menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat menimbulkan dampak negatif terhadap stabilitas dan keberlangsungan perusahaan. Tingginya niat karyawan untuk keluar sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang berkaitan dengan kondisi kerja. Dalam penelitian ini, faktor beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dipilih sebagai variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry, kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen yang terdiri dari 1. uji validitas dan uji reliabilitas, 2. Uji korelasi yang terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3. uji regresi yang terdiri dari regresi linier sederhana dan regresi linier berganda 4. Uji determinasi, 5. Uji t, 6. Uji F. dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan Variabel beban kerja memiliki t hitung sebesar $5,636 > t$ tabel sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry. Variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar $2,325 > t$ tabel sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ yang memiliki arti adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar $2,694 > t$ tabel sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ yang memiliki arti adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry. variabel beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai F hitung sebesar 53,625 lebih besar dari f tabel 2,680 ($53,625 > 2,680$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) yang memiliki arti bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*

Kata kunci: Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Turnover intention

ABSTRACT

Turnover is a classic problem faced by employers, both due to replacement due to age and resignation. Turnover intention refers to the process and willingness to leave one's current job. This means that when employees seriously decide to leave their jobs, they are already considering leaving their current company. The phenomenon of turnover intention is a significant concern for organizations because it can negatively impact the stability and sustainability of the company. High employee intention to leave is often influenced by various internal and external factors related to working conditions. In this study, workload, compensation, and work environment were selected as variables suspected of influencing turnover intention.

This study uses a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT Ti Matsuoka Winner Industry, then analyzed using instrument tests consisting of 1. validity and reliability tests, 2. Correlation tests consisting of simple correlations and multiple correlations, 3. Regression tests consisting of simple linear regression and multiple linear regression 4. Determination tests, 5. t-tests, 6. F-tests. with the help of the SPSS version 25 program.

The results of the study show that the workload variable has a t count of $5.636 > t$ table of 1.980 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence between the workload variable and the turnover intention of employees of PT Ti Matuoka Winner Industry.

The compensation variable has a t count of $2.325 > t$ table of 1.980 with a significance value of $0.022 < 0.05$, which means there is a significant influence between the compensation variable on the turnover intention of PT Ti Matuoka Winner Industry employees. The work environment variable has a t count of $2.694 > t$ table of 1.980 with a significance value of $0.008 < 0.05$, which means there is a significant influence between the work environment variable on the turnover intention of PT Ti Matuoka Winner Industry employees. The variables of workload, compensation and work environment simultaneously influence employee turnover intention with a calculated f value of 53.625 which is greater than the F table of 2.680 ($53.625 > 2.680$) and has a significant value of 0.000 which is smaller than 0.005 ($0.000 < 0.05$) which means that workload, compensation and work environment simultaneously influence employee turnover intention at PT Ti Matsuoka Winner Industry. The research results conclude that workload, compensation, and work environment variables partially and simultaneously influence turnover intention.

Keywords: Workload, Compensation, Work Environment, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen dan Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Dr. Ida Zahra Adibah, M.Si selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran
2. Bapak Muhammad Arif Rakhman, S.E.,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,MM selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran, Sekaligus Dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Nunuk supraptini, SE MM dosen pembimbing pendamping dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta mendampingi

dalam memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman berharga selama masa studi.
6. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, almamater Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), serta bagi pembaca pada umumnya.

Ungaran, 2025

Nia Sarifatussani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kejarlah ilmu dari buaian hingga liang lahat”

(hadis Nabi Muhammad SAW)

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang bisa digunakan untuk mengubah dunia”

(Nelson Mandela)

“Jangan menyerah, penderitaan hari ini adalah kemenangan di masa depan”

(Nia Sarifatussani)

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, kesehatan, serta kekuatan dalam setiap langkah hidup saya.
2. Untuk Ayah Ibu tersayang, Bapak Sayuti dan Ibu Siti Fatimah terimakasih atas cinta yang tak pernah berkurang, kesabaran yang tak terhitung, dan doa yang selalu mengiringi. Semoga keberhasilan kecil ini dapat menjadi kebahagiaan dan kebanggaan untuk kalian.
3. Skripsi ini kupersembahkan kepada suamiku tercinta Ahmad Umar Ma'ruf yang selalu menjadi penyemangat, pemberi doa, dan pelengkap setiap langkahku. Terimakasih atas cinta, kesabaran, serta dukunganmu yang tak pernah surut.
4. Untuk kakakku tersayang, Ema Ayu Kurniati yang selalu percaya padaku bahkan saat aku ragu pada diriku sendiri. Terima kasih telah menjadi sosok

yang selalu kuat,sabar,dan tulus. Kau bukan hanya saudara, tapi juga sahabat dan inspirasiku. Karya kecil ini kupersembahkan sebagai wujud cinta dan terima kasihku.

5. Dan khusus untuk sahabat-sahabatku tercinta, terimakasih telah menjadi tempat bercerita, berbagi tawa, sekaligus sandaran di saat lelah. Kalian adalah bagian indah yang membuat langkah ini lebih ringan.
6. Terakhir,terimakasih kepada Wanita yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang Perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan Impian besar. Terimakasih kepada peneliti skripsi ini yaitu diriku sendiri, Nia Sarifatussani Sarjana pertama dari keluarga. Terimakasih telah hadir didunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terimakasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap Langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tidak dirayakan orang lain. Berbahagialah dimanapun kamu berada, semoga Langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab, aamiin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Perumusan masalah.....	9
C. Tujuan penelitian.....	10
D. Manfaat penelitian.....	10
E. Definisi operasional	11
F. Sistematika penulisan.....	12
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14

A.	TINJAUAN PUSTAKA.....	14
1.	Turnover intention.....	14
2.	Beban kerja.....	20
3.	Kompensasi	27
4.	Lingkungan kerja	35
B.	PENELITIAN TERDAHULU	40
C.	KERANGKA PIKIR	42
D.	HIPOTESIS.....	43
BAB III.....		45
METODE PENELITIAN.....		45
A.	Jenis penelitian.....	45
B.	Lokasi penelitian	45
C.	Variabel penelitian	45
D.	Populasi dan sampel.....	47
1.	Populasi penelitian	47
2.	Sampel penelitian.....	48
E.	Jenis dan Teknik pengambilan data	48
F.	Metode analisis data.....	50
BAB IV		65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		65
A.	Gambaran umum dan deskripsi data	65
B.	Karakteristik responden	66
C.	Hasil analisis data.....	69

D. Pembahasan.....	86
BAB V.....	90
KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	41
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian	46
Tabel 3. 2 Skala likert	50
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	67
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja	68
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana	70
Tabel 4. 5 Uji Korelasi Berganda.....	72
Tabel 4. 6 Uji Regresi Linier Sederhana variabel beban kerja	74
Tabel 4. 7 Uji Regresi Linier Sederhana variabel kompensasi	75
Tabel 4. 8 Uji Regresi Linier Sederhana variabel lingkungan kerja	76
Tabel 4. 9 Uji Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4. 10 Uji Koefisien determinasi	79
Tabel 4. 11 Uji t (Parsial).....	80
Tabel 4. 12 Uji F (Simultan)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir	43
Gambar 3. 1 grafik uji t.....	63
Gambar 3. 2 grafik uji F.....	64
Gambar 4. 1 Kurva Statistik uji t Hipotesis 1	81
Gambar 4. 2 Kurva statistik uji t Hipotesis 2.....	83
Gambar 4. 3 Kurva statistik uji t Hipotesis 3.....	84
Gambar 4. 4 Kurva statistik uji F (simultan).....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki (*the right man on the right place*), yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (*men and women*) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. (Purwati, Effect of Compensation, Work Motivation, and Workload on EMployee Turnover Intention, 2020) Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus

dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia. Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat mencapai keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia.

Menurut (Kartono, 2017) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, atau dianggap sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari organisasi. (Ainan, 2015) mengatakan *turnover intention* merupakan bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. Contoh tindakan *turnover* adalah pengunduran diri, perpindahan divisi, PHK (pemutusan hubungan kerja), atau kematian . (Bahwiyanti, 2023) mengatakan *Turnover Intention* merupakan keinginan buruh untuk keluar dari serikat, mendorong realitas terakhir yang terlihat dari banyaknya buruh yang keluar dari serikat dalam jangka waktu tertentu

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus

mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada perform perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan social, menurunnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku (Nurfitriyati, 2023)

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang harus berjalan, baik *replacement* (penggantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Niat berpindah mengacu pada proses dan kesediaan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Artinya, ketika karyawan secara serius memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka sudah berpikir untuk mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan saat ini (Sija, 2021). Dari hasil observasi pada karyawan-karyawan baru di PT.Ti Matsuoka winner industry banyak dari mereka yang menyatakan berkeinginan untuk berpindah kerja atau *resign* yang disebabkan oleh ketidaknyamanan mereka di lingkungan kerja, tingginya beban target yang diberikan. *Turnover* dari seorang individu merupakan dampak buruk dari

ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu. *Turnover* karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator performa perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi efektif perusahaan, (Apriyanto, 2020)

Beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang harus dikerjakan diselesaikan oleh karyawan. Menurut (Andriani) beban kerja merupakan beban kerja yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Firdaus, 2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan (Devi Kristin E. M., 2022)

Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hasil survey pegawai di PT. Ti Matsuoka Winner Industry menunjukkan bahwa karyawan merasa target tinggi yang diberikan oleh

perusahaan menjadi salah satu masalah bagi mereka karena terlalu tingginya beban kerja sedangkan jumlah *manpower* (tenaga kerja) yang ada dianggap kurang memadai untuk dapat mencapai target yang sudah diberikan. contohnya di departemen *quality control* disetiap line normalnya diisi oleh 4 orang karyawan. Berdasarkan peraturan yang diberikan oleh supervisor di departemen tersebut target yang diberikan dalam satu hari (8 jam kerja) adalah sejumlah 1.920 pcs berarti setiap karyawan dalam satu hari mendapat target sejumlah 480 pcs atau 60 pcs per jam. akan tetapi realitanya dalam satu *line* hanya terisi 3 karyawan saja, hal ini berpengaruh terhadap beban kerja karyawannya karena target yang seharusnya hanya 60 pcs/ jam untuk satu orang kini setiap orang harus mendapatkan 80 pcs/ jam. Padahal kemampuan mereka hanya bisa menghasilkan 65-75 pcs/jam. Dan untuk karyawan baru pasti akan merasa semakin terbebani karena dengan target 60 pcs/jam saja mereka masih sulit untuk bisa memenuhi apalagi jika harus bisa menghasilkan 80 pcs/jam. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Fajarwati, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Devi Kristin E. M., 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Syauqi, 2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel lain yang menjadi perhatian dalam *Turnover Intention* adalah Kompensasi, Karena kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan dan sebagai *reward* atas kinerja dan usaha dari karyawan yang telah memberikan kemampuannya dalam bekerja untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain yang adil dan layak sebagai balasan kepada karyawan yang sudah berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pengertian kompensasi menurut (Bangun, 2020) yaitu kompensasi adalah sesuatu yang karyawan terima atas tenaga dan pengetahuan yang ia berikan ke perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Hasibuan, 2021) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Nurhasanah Lubis, 2021). Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Ti Matsuoka Winner Industry perusahaan memberikan beberapa kompensasi dalam bentuk tunjangan hari raya (THR), tunjangan premi hadir, dan tunjangan uang makan. Namun dalam hal ini perusahaan belum maksimal dalam memberikan kompensasi uang makan, karena di PT Ti Matsuoka

Winner Industry ini hanya memberikan uang makan sejumlah Rp. 2.000,- saja sedangkan untuk harga makanan di daerah PT tersebut jauh di atasnya, sehingga menurut karyawan di PT ini jumlah uang makan yang diberikan sangatlah kurang, karena harga makanan dengan uang makan yang diberikan jauh lebih mahal harga makanannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah Lubis, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Variabel lain yang menjadi pertimbangan ialah lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Khomaryah, 2020). Menurut Sedarmayanti dalam (F. Rosnaini Polii, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya , serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Suhardi, 2019) lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Dari hasil observasi pegawai di PT. Ti Matsuoka

Winner Industry lingkungan kerja yang tidak nyaman ialah tempat kerja yang kurang luas sehingga menyebabkan jalur evakuasi dan *yellow line* tertutup troli ketika terjadi penumpukan barang. Kemudian didalam ruangan produksi juga kurang nyaman karena penggunaan ac namun kurangnya ventilasi yang mengakibatkan udara menjadi tidak bisa bergantian dan kotor karena bercampur dengan dengan debu dari kain. Hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan juga mempengaruhi tingkat *turnover intention* karena dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan akan membangkitkan semangat karyawan untuk giat bekerja dan menurunkan keinginan mereka untuk berhenti bekerja. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di PT. Ti Matsuoka Winner Industry masih ditemukan adanya hubungan tidak harmonis yang ditandai dengan masih adanya kesenjangan antara karyawan lama dengan karyawan baru, sebagai contoh jika karyawan baru melakukan satu kesalahan karyawan lama ini langsung menyalahkan karyawan baru. Dan ditemukan juga ketika seorang *leader* menemukan kesalahan pada teamnya, *leader* tersebut memarahi temnya dengan nada bicara yang sangat tinggi yang tentunya akan membuat karyawan–karyawan ini merasa malu dan jengkel karena pastinya akan banyak orang yang mendengarnya. Dengan lingkungan kerja yang baik, kondusif, dan nyaman maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. dan sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak kondusif dan nyaman dapat menurunkan semangat kerja dan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Ferawati, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Devi Kristin E. M., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, ditemukan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover* pada karyawan sehingga setiap perusahaan perlu mempertahankan setiap karyawan untuk tetap bekerja di sebuah organisasi maupun perusahaan khususnya PT. TI Matsuoka Winner Industry. Sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“ Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan departemen *quality control* PT. Ti Matsuoka Winner Industry)”**.

B. Perumusan masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT.Ti Matsuoka Winner Industry ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT.Ti Matsuoka Winner Industry ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry ?
4. Apakah beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* ?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner industry
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menjadikan bahan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, melatih penulis

untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan, dan mengetahui faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry.

2. Bagi perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Definisi operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiono,2017). Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penelitian memberikan pengertian sebagai berikut :

1. Beban kerja

Beban kerja Menurut (Andriani) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kompensasi

kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2021)

3. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (F. Rosnaini Polii, 2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya , serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

4. Turnover intention

Menurut (Kartono, 2017) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, atau dianggap sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari organisasi

F. Sistematika penulisan

Agar dapat memberikan gambaran secara garis besar dan memberikan kemudahan kepada pembaca agar lebih dapat memahami isi dari penelitian, penulis memberikan Sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab. Sistematika penulisan tersebut adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori terdiri dari kerangka acuan teoritis berdasarkan variabel yang dianggap relevan terhadap faktor pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang variabel penelitian berdasarkan definisi operasional, populasi, dan sampel metode analisis yang di gunakan.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum, deskripsi data, karakteristik responden, hasil analisis data dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Turnover intention

a. Pengertian *turnover intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Halimah, 2016). Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi atau perusahaan (Ronodipuro dan Husnan, dalam Maarif dan Kartika 2014:207).

Robbins dalam Kartono (2017:44) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. sedangkan menurut (Kartono, 2017) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, atau dianggap

sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari organisasi. Menurut (Judge, 2018) *turnover intention* adalah suatu sikap atau tahapan dimana seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela karena kinerja yang buruk saat ini dan ketersediaan pekerjaan lain.

b. Indikasi terjadinya *turnover intention*

Menurut (Kartika, 2014), *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan

turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja Ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristiknya positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Mobley et al (dalam Tsani 2016) menyebutkan beberapa factor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara Bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya

interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, Pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan social. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen organisasi

Pekerkembangan selanjutnya dalam *studi intention to leave* memasukan konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu

kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

d. Dampak *turnover intention*

Menurut Mobley et al (dalam Khikmawati 2015) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya Latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini berikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*, terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stress karyawan
Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

e. Indikator *turnover intention*

Indikator–indikator yang bisa digunakan sebagai pengukuran *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan menurut (Kartono, 2017) terdiri dari :

- a) Niat untuk berhenti (*Intention to quit*):

Karyawan berencana untuk keluar ketika mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan berhenti bekerja.

b) Pencarian pekerjaan (*Job search*):

Mengungkapkan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Begitu karyawan mulai memikirkan tentang sering absen, mereka harus mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang bagus.

c) Memikirkan keluar (*Thinking of quit*)

Memotivasi individu untuk keluar atau bertahan di lingkungan kerja diawali dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kemudian karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, sehingga menimbulkan intensitas penarikan diri yang tinggi atau rendah.

2. Beban kerja

a. Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jawaban dalam jangka waktu tertentu (Firdaus, 2017). menurut (Andriani) merupakan beban kerja yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut (Afandi, 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. Beban kerja menurut (Saefullah, 2017) adalah suatu perbedaan antara

kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi tekanan berlebihan (*overstress*), sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (*understress*).

Menurut pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tingkatan pembebanan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan sehingga terjadi tekanan yang berlebih.

b. Indikator beban kerja

Menurut penelitian Andriani et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan seseorang mengenai besarnya target kerja yang telah diberikan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki seseorang mengenai kondisi pekerjaannya, seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah

ditentukan, mengambil keputusan dengan cepat saat mengerjakan pekerjaannya.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan yang telah diberikan. Misalnya, perasaan yang timbul terhadap seseorang mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

c. Faktor-faktor beban kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017) adalah sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal diantaranya sebagai berikut

a) Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b) Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, system pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperature ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan dan bawahan.

2) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Faktor somatis

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b) Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

Sedangkan hasil dari penelitian Andriani et al., (2020) terdapat dua faktor beban kerja sebagai berikut:

a) Faktor eksternal

Factor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pegawai, seperti organisasi kerja, lingkungan kerja, tugas yang diberikan.

b) Faktor internal

Faktor internal merupakan factor yang berasal dari dalam tubuh pegawai sendiri, seperti umur, kondisi kesehatan, motivasi, presepsi, kepercayaan.

d. Jenis beban kerja

Menurut (Koesomowidjojo S. , 2017)beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni sebagai berikut:

1) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja

yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

2) **Beban kerja kualitas**

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

e. Aspek beban kerja

Menurut (Munandar A. S., 2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1) **Beban kerja sebagai tuntutan fisik**

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seseorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) **Beban kerja sebagai tuntutan tugas**

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan.

Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

f. Tujuan analisi beban kerja

Tujuan adanya analisis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan daftar karyawan.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.

g. Manfaat analisis beban kerja

Menurut (Koesomowidjojo S. , 2017) manfaat dari analisis beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
- 2) Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
- 3) Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
- 4) Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
- 5) Penyempurnaan SOP (*standart operating procedure*).

- 6) Penyempurnaan struktur organisasi.
- 7) Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.

3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut (Hasibuan, 2021) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

(Bangun, 2020) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan (Sutrisno, 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Lain hal nya dengan pendapat (Hasibuan, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. (Elmi, 2018) kompensasi adalah balas

jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial pada periode yang tetap Sedangkan menurut (Werther, 2020) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Indikator kompensasi

Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut (Hasiabuan, 2019) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

a) Upah dan gaji

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi pemeliharaan atau untuk pekerja hari yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan, dan bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja.

b) Insentif,

Adalah tambahan pendapatan diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja pegawai atau produktivitas pegawai.pegawai dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

c) Tunjangan,

Merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

d) Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya peralatan kerja dan ruangan kerja

c. Faktor kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (P. S Malayu, 2020)faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya hidup / *cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full *employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah

d. Bentuk kompensasi

Menurut (Hasibuan S. P., 2018) kompensasi terbagi dalam dua bentuk, sebagai berikut :

1) Kompensasi langsung

- a) Gaji adalah ballas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, atau

dengan kata lain gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan untuk pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya., uang pension, pakaian dinas, kafeteria, mushola, dan darmawisata.

e. Tujuan pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga tujuan-tujuan kompensasi dapat tercapai. Menurut (P. S Malayu, 2020) tujuan kompensasi di organisasi adalah sebagai berikut :

1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Sehingga lingkungan kerja harus sangat diperhatikan, karena lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan, dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan menjadi betah bekerja diperusahaan tersebut, sebagai contoh soal sirkulasi udara atau ventilasi, meskipun didalam area produksi terdapat banyak debu tetapi jika terdapat banyak ruang ventilasi maka debu tersebut tidak akan terlalu mengganggu pernafasan para karyawan yang berada di area tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan ketenangan pikiran dan memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik. Menurut Sedarmayanti dalam (F. Rosnaini Polii, 2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan

pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Lingkungan kerja yang baik, yang dapat diciptakan oleh perusahaan akan sangat berguna bagi kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut, karena Lingkungan kerja yang kondusif dapat dibangun dalam perusahaan tersebut akan mendorong efektifitas dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Sedangkan menurut (Ferawati, 2017) segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015), faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangan disini.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka Kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi Gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya Gedung yang mempunyai plafon tinggi akan

menimbulkan pertukaran udara yang banyak daripada Gedung yang mempunyai plafon rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

c. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, Sumber Daya Manuia dan Produktivitas Kerja, 2019) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Suhu Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap airpada udara itu.

d. Tata letak

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

e. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

a. Hubungan dengan atasan

b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

B. PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mungkin memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu juga menjadi salah satu bahan pertimbangan sehingga dapat member referensi dalam menulis ataupun mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut table mengenai penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1

Tabel penelitian terdahulu

Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Devi Kristin (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasankerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap <i>turnover intention</i>
Astri Ayu P. (2021)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan job insecurity terhadap <i>turnover intention</i>	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Yesi Puji A.	Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention karyawan</i> , lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention karyawan</i> serta kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Achmad Syauqi	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Putra Mustika Prima Bandung	Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Nurhasanah Lubis	Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu	Kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Sutiknyo, Muhamad (2020)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstil	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Cindy Ascorditia dkk (2020)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,

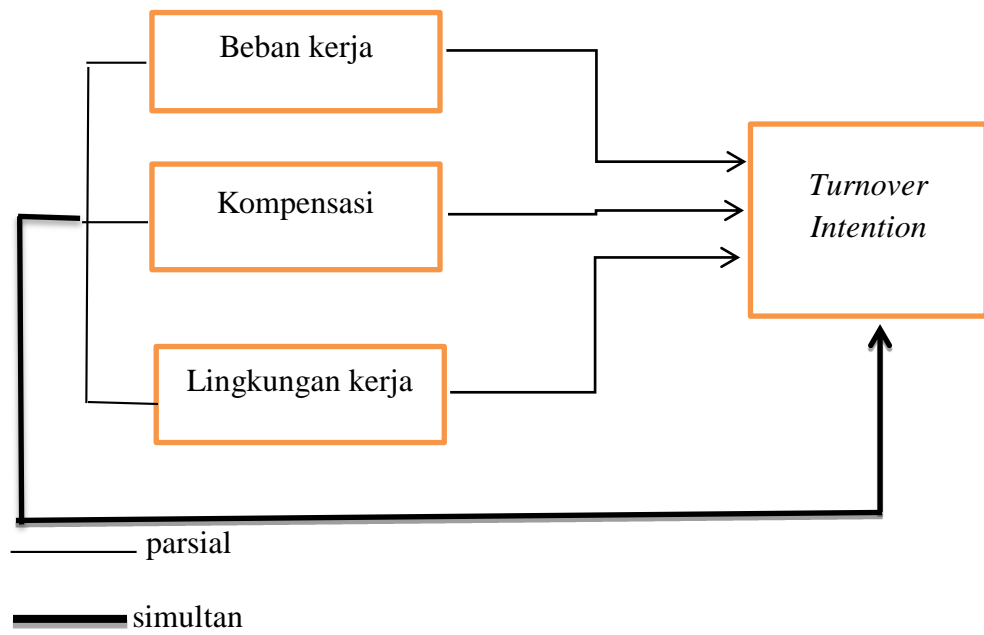
	karyawan pada PT. Sumatera inti seluler pekanbaru	dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Daniel Saruksuk (2023)	Pengaruh disiplin, beban kerja, dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semahan Jakarta barat	Disiplin tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
Sisilia Maricy (2021)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan <i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job insecurity</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber data : diolah oleh peneliti (2024)

C. KERANGKA PIKIR

Kerangka berfikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operational variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau data yang berbeda Sugiyono (2017).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, bisa disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap obyek permasalahan yang ada berdasarkan teori. Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat padagambar berikut ini:



Gambar 2. 1

kerangka berfikir

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Dalam kaitannya dengan pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian serta tinjauan Pustaka yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ho1 : diduga tidak ada pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap

turnover intention di PT Ti Matsuoka Winner Industry

- Ha1 : diduga ada pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap

turnover intention di PT Ti Matsuoka Winner Industry

2. Ho2 : diduga tidak ada pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap

turnover intention di PT Ti Matsuoka Winner Industry

- Ha2 :diduga ada pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap

turnover intention di PT Ti Matsuoka Winner Industry

3. Ho3 : diduga tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X3)

terhadap *turnover intention* di PT Ti Matsuoka Winner
Industry

Ha3 : diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap
turnover intention di PT Ti Matsuoka Winner Industry

4. Ho4 : diduga tidak ada pengaruh secara simultan antara beban kerja,
kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
di PT Ti Matsuoka Winner Industry.

Ha4 : diduga ada pengaruh secara simultan antara beban kerja,

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover*
intention di PT Ti Matsuoka Winner Industry.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif dan kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian deskriptif dan kausal digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Metode kuantitatif adalah metode berlandaskan *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penggunaan metode kuantitatif karena data yang akan diteliti dinyatakan dalam angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian serta memperoleh data yang dibutuhkan. Penelitian ini berlokasi di PT. Ti Matsuoka Winner Industry pada departemen QC (*Quality Control*).

C. Variabel penelitian

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel bebas (variabel independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3).

2) Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* (Y)

Jadi indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Indikator variabel penelitian

Variabel penelitian	Indikator penelitian	Ukuran
<i>Turnover intention</i> (Y)	1. Niat untuk berhenti 2. Pencairan pekerjaan 3. Memikirkan keluar Sumber : (Kartono, 2017)	Skala likert
Beban kerja (X1)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standart pekerjaan Sumber : Andriani (2020)	Skala likert
Kompensasi (X2)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala likert

Variabel penelitian	Indikator penelitian	Ukuran
Lingkungan kerja (X3)	5. Sumber: Hasibuan (2019) 1. Cahaya 2. Warna 3. Suhu udara 4. Tata letak 5. Suara 6. Hubungan dengan atasan 7. Hubungan dengan sesama rekan kerja Sumber : (sedarmayanti 2019)	Skala likert

D. Populasi dan sampel

1. Populasi penelitian

Menurut Sugiyono, (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Ridwan dalam Buchari Alma (2015:) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai departemen *quality control* PT. Ti Matsuoka Winner Industry sejumlah 120 karyawan.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, Ridwan (2015). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bias mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit. Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. sehingga dari total populasi pada penelitian ini, yaitu semua karyawan departemen quality control PT Ti Matsuoka Winner Industry yang berjumlah 120 karyawan.

E. Jenis dan Teknik pengambilan data

1) Jenis data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat langsung dari lapangan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data primer yang akan digunakan adalah kuisisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada buku, jurnal atau informasi dari sumber yang telah ada.

2) Teknik pengambilan data

Pada penelitian ini, Teknik pengambilan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Sugiyono (2017) observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan cara mendatangi pada PT. Ti Matsuoka Winner Industry.

b. Studi pustaka

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku, artikel, jurnal, literature, internet, teori, dan peneliti terdahulu sebagai referensi yang relevan dengan penelitian ini.

c. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala dalam kuesioner tersebut menggunakan kategori dengan pengukuran variabel dengan metode *scoring* sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Skala likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017:93)e3

F. Metode analisis data

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini adalah interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena tertentu. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan aplikasi komputer *software statistical package for social science (SPSS)*.

1. Uji instrument penelitian

Instrument penelitian menurut Sugiyono (2016) bahwa suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Instrument sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, untuk menjamin kevalidan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian

ini, peneliti menguji instrumen menggunakan uji Validitas dan Realibilitas.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas adalah menguji apakah pernyataan dan pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika ingin dianggap sebagai sebuah instrumen yang valid. Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrument. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk menguji Validitas instrumen penelitian menggunakan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

n = Jumlah responden uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari reponden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada table 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3. 3

Hasil uji Validitas

Hasil uji validitas data 10 responden				
Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
beban kerja	X1.1	0,734	0,632	Valid
	X1.2	0,926	0,632	Valid
	X1.3	0,633	0,632	Valid
	X1.4	0,752	0,632	Valid
	X1.5	0,79	0,632	Valid
	X1.6	0,926	0,632	Valid
	X1.7	0,633	0,632	Valid
kompensasi	X2.1	0,739	0,632	Valid
	X2.2	0,79	0,632	Valid
	X2.3	0,897	0,632	Valid
	X2.4	0,723	0,632	Valid
	X2.5	0,654	0,632	Valid
	X2.6	0,693	0,632	Valid
	X2.7	0,778	0,632	Valid

Lingkungan kerja	X3.1	0,634	0,632	Valid
	X3.2	0,75	0,632	Valid
	X3.3	0,644	0,632	Valid
	X3.4	0,726	0,632	Valid
	X3.5	0,812	0,632	Valid
	X3.6	0,734	0,632	Valid
	X3.7	0,806	0,632	Valid
<i>Turnover intention</i>	Y1	0,838	0,632	Valid
	Y2	0,747	0,632	Valid
	Y3	0,862	0,632	Valid
	Y4	0,838	0,632	Valid
	Y5	0,721	0,632	Valid
	Y6	0,648	0,632	Valid
	Y7	0,813	0,632	Valid

Sumber : data diolah peneliti melalui SPSS 25 2025

Berdasarkan table hasil validitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas dari variabel beban kerja (X1) Menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,633 – 0,926 > r_{tabel} yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
2. Hasil uji validitas dari variabel kompensasi (X2) Menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,654 – 0,897 > r_{tabel} yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja (X3) Menunjukkan nilai r_{hitung} antara $0,634 - 0,812 > r_{tabel}$ yaitu $0,632$. Maka dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
4. Hasil uji validitas dari variabel *turnover intention* (Y) Menunjukkan nilai r_{hitung} antara $0,648 - 0,862 > r_{tabel}$ yaitu $0,632$. Maka dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b) Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghazali (2006). Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D., 2019) instrumen yang reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

σ_t^2 = Total varian

Teknik statistik ini digunakan untuk pengujian dengan koefisien *croanbach's alpha* dengan bantuan *software Statistical Package for Social Sciense (SPSS)* versi 25. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka kuesioner pertanyaan reliabel.
- b) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka kuesioner pertanyaan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 10 responden terhadap variabel penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 4

Hasul uji reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas 10 responden				
No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Pembanding	Keterangan
1	Beban kerja (X1)	0,884	0,70	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,854	0,70	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X3)	0,807	0,70	Reliabel
4	<i>Turnover intention</i> (Y)	0,885	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel hasil reliabilitas diatas dapat dijelaskan sebagai beriku:

- a. Hasil uji reliabilitas beban kerja (X1) menunjukkan nilai reliabilitas $0,884 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- b. Hasil uji reliabilitas Kompensasi (X2) menunjukkan nilai reliabilitas $0,854 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Hasil uji reliabilitas lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai reliabilitas $0,885 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

d. Hasil uji reliabilitas *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai reliabilitas $0,884 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 (tujuh) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3. 5

Interprestasi koefisien korelasi

Koefisien korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: data sekunder (2024)

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan korelasi berganda sebagai berikut :

a. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana dapat digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel terikat) apakah ada

hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji kolerasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai koefisien kolerasi

y = Jumlah skor y (*Turnover Intention*)

x = Jumlah skor x (Beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja)

b. Kolerasi berganda

Kolerasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini menggunakan uji kolerasi berganda dengan rumus menurut sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2YX_1 + r^2YX_2 + r^2YX_3 - 2rYX_1rYX_2rYX_3 rX_1X_2X_3}{1-r^2X_1X_2X_3}}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (Beban kerja) dengan Y (*Turnover Intention*)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (Kompensasi) dengan Y (*Turnover Intention*)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (Lingkungan kerja) dengan Y (*Turnover Intention*)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji regresi

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat menurut Sugiyono (2016).

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah untuk mengukur besarnya pengaruh suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Keterangan :

Y' = Variabel terikat (*Turnover Intention*)

X = Variabel bebas (Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja)

a = Konstanta yaitu jika $X = 0$

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

e = Tingkat kesalahan yang di tolelir (error)

Jika koefisien b bernilai positif, dapat diartikan antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dapat berarti bahwa peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Dengan demikian jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat menurut Sugiyono (2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (*Turnover Intention*)

X_{1,2,3} = Variabel bebas (Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja)

b_{1,2,3} = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X₁ X₂ X₃

a = Konstanta yaitu jika nilai X₁ X₂ X₃ = 0

4. Koefisien determinasi (adjusted R square)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (Beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (*Turnover intention*) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent menurut Ghozali (2016).

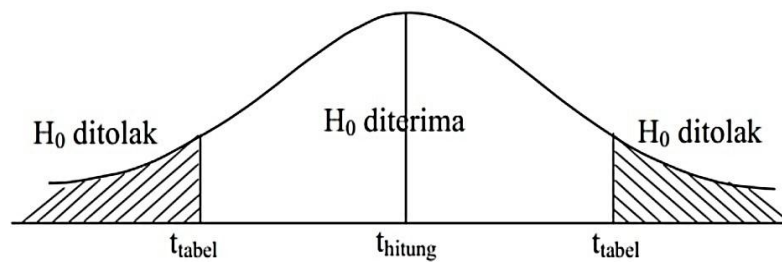
5. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis ini dinilai dengan menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Priyanto (2012), langkah - langkah dalam pengujian uji t sbagai berikut :

- 1) Merumus hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t hitung dengan signifikan $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 25
- 3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n-k-1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*)
 - b) Jika $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya ada pengaruh variabel bebas (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*)



Gambar 3. 1

Gambar Uji t

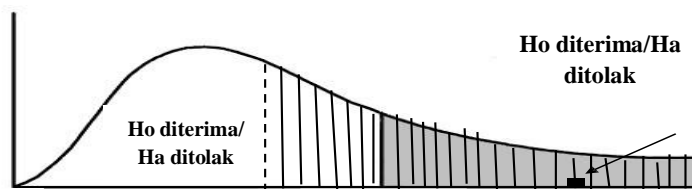
b. Uji F (Uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Langkah - langkah pengujian uji F menurut Priyanto (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat
- 2) Menentukan F hitung dengan signifikan $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 25
- 3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh

variabel bebas (Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*)

- b) Jika $f_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya ada pengaruh variabel bebas (Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*)



Gambar 3. 2

Gambar Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum dan deskripsi data

1. Gambaran umum

PT. Ti Matsuoka Winner Industri adalah perusahaan garment kepemilikan Jepang yang memproduksi pakaian jadi dengan kualitas ekspor. PT. Ti Matsuoka Winner Industry didirikan pada Juli 2012, sebagai salah satu perusahaan garment dengan tujuan ekspor dimana perusahaan garment yang memproduksi berbagai macam pakaian jadi seperti kaos dalam, boxer, sleepwear dan lain-lain.

Kantor pusat PT. Ti Matsuoka Winner Industry berada di gedung Summitmas lantai 3, Jl. Jendral Sudirman Kav 61-62 Jakarta Indonesia. Sedangkan pabriknya berlokasi di Jl. Raya Tegalpanas-Jimbaran RT/RW 01/01 Dusun Secang, Desa Samban, Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

PT. Ti Matsuoka Winner Industry merupakan salah satu anak perusahaan dari Toray Group yang dimiliki dan dipimpin oleh Negara Jepang. PT. Ti Matsuoka Winner Industry disamban merupakan pabrik pertama yang dibangun di Indonesia, pabrik yang dibangun di Samban sama dengan perusahaan atau pabrik yang berada di Bangladesh dan merupakan pabrik tambahan dari pabrik yang di China.

PT. Ti Matsuoka Winner Industry merupakan pabrik garment yang memproduksi pakaian dalam, setelah sebelumnya Toray group hanya

memproduksi kain dan benang. Hal ini dikarenakan permintaan kaus dalam yang meningkat pada musim itu. PT. Ti Matsuoka Winner Industry mulai memproduksi pada pertengahan tahun 2012 atau sekitar bulan Juli 2012.

2. Deskripsi data

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS versi 25. Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan departemen *Quality Control* PT. Ti Matsuoka Winner Industry yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sehingga dari total populasi pada penelitian ini, yaitu semua karyawan departemen *quality control* PT Ti Matsuoka Winner Industry yang berjumlah 120 karyawan.

B. Karakteristik responden

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan karakteristik usia yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa usia karyawan di PT. Ti Matsuoka Winner Industry. berikut karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
karakteristik responden berdasarkan usia
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-20 TAHUN	4	3.3	3.3	3.3
	21-30 TAHUN	98	81.7	81.7	85.0
	31-40 TAHUN	17	14.2	14.2	99.2
	41-50 TAHUN	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak terdapat pada usia 21-30 tahun dengan jumlah 98 responden dengan nilai presentase 81,7% diikuti dengan responden berusia 31-40 tahun dengan jumlah 17 responden dengan nilai presentase 14,2% diikuti dengan responden berusia kurang dari 20 tahun dengan jumlah 4 responden dengan nilai presentase 3,3%, selanjutnya diikuti responden berusia 41-50 tahun dengan jumlah 1 responden dengan nilai presentase 0,8%.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry yang berjenis kelamin pria dan wanita. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PEREMPUAN	120	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan data tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin wanita dengan nilai presentase 100%

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Responden berdasarkan masa kerja yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry yang masa kerjanya kurang dari satu tahun, satu sampai dua tahun atau lebih dari dua tahun. Berikut karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
karakteristik responden berdasarkan masa kerja
MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG DARI 1 TAHUN	36	30.0	30.0	30.0
1-2 TAHUN	32	26.7	26.7	56.7
LEBIH DARI 2 TAHUN	52	43.3	43.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak terdapat pada masa kerja lebih dari 2 tahun dengan jumlah 52 responden dengan nilai presentase 43,3% diikuti dengan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah 36 responden dengan nilai presentase 30,0% selanjutnya diikuti responden masa kerja 1-2 tahun dengan jumlah 32 responden dengan nilai presentase 26,7%

C. Hasil analisis data

Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistic dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berikut adalah hasil analisa pada penelitian ini

1. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel.

a. Korelasi sederhana

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial dengan *Turnover Intention* pada karyawan PT.Ti Matsuoka Winner Industry.

Berikut adalah hasil analisa uji korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. 4
Uji korelasi sederhana
Correlations

		BEBAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	TURNOVER INTENTION
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	.606**	.585**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.606**	1	.665**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.585**	.665**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.702**	.623**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data dari table 4.4 diatas adalah hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel beban kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai

korelasi 0,702 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.5 pada halaman 57. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel beban kerja (X_1) memiliki hubungan yang kuat terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Ti Matsuoka Winner Industry.

2) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai korelasi 0,623 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.5 pada halaman 57. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel kompensasi (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Ti Matsuoka Winner Industry.

3) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai korelasi 0,623 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.5 pada halaman 57. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel Lingkungan kerja (X_3) memiliki hubungan yang kuat terhadap

Turnover Intention pada karyawan PT.Ti Matsuoka Winner Industry.

b. Korelasi berganda

Dalam penelitian ini analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan beban kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) secara simultan dengan *turnover intention* karyawan pada karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry. Berikut hasil analisa uji korelasi berganda menggunakan SPSS versi 25 :

Tabel 4. 5
Uji korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.762 ^a	.581	.570	4.103	.581	53.625	3	116	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji korelasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,762 yang artinya dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 yang dapat dilihat dari tabel 3.5 pada halaman 57. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap

Turnover Intention (Y) pada karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry.

2. Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

a. Regresi sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel beban kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry. Berikut adalah hasil analisa uji regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

1) Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 6
Hasil uji linier Regresi Sederhana
Variabel beban kerja terhadap variabel *Turnover Intention*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.164	1.671		6.083	.000
	BEBAN KERJA	.644	.060	.702	10.716	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti dengan aplikasi SPSS versi 25(2025)

Model persamaan regresi sederhana variabel beban kerja terhadap variabel *Turnover Intention* dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,164 + 0,644 (X_1) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,644 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). jadi jika beban kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,644.

2) Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 7
Hasil uji linier Regresi Sederhana
Variabel Kompensasi terhadap Variabel *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.731	1.656		8.294	.000
	KOMPENSASI	.543	.063	.623	8.656	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti dengan aplikasi SPSS versi 25(2025)

Model persamaan regresi sederhana variabel beban kerja terhadap variabel *Turnover Intention* dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.731 + 0.543 (X_2) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel Kompensasi (X₂) memiliki nilai sebesar 0,543 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi (X₂) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). jadi jika kompensasi (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,543.

3) Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 8
Hasil Uji Linier Regresi Sederhana
Variabel Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.901	1.638		8.488	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.552	.064	.623	8.650	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti dengan aplikasi SPSS versi 25(2025)

Model persamaan regresi sederhana variabel Lingkungan kerja terhadap variabel *Turnover Intention* dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,901 + 0.552 (X_3) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel Lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai sebesar 0,552 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). jadi jika Lingkungan kerja (X_3)

mengalami kenaikan satu satuan, maka Turnover Intention akan meningkat sebesar 0,552.

b. Regresi berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel beban kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Lingkungan kerja (X₃) secara simultan dengan *Turnover Intention* karyawan di PT. Ti Matsuoka Winner Industry. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan SPSS versi 25 :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Linier Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.045	1.658		4.250	.000	
BEBAN KERJA	.410	.073	.447	5.636	.000	.702
KOMPENSASI	.175	.075	.200	2.325	.022	.623
LINGKUNGAN KERJA	.202	.075	.228	2.694	.008	.623

Sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti dengan aplikasi SPSS versi 25(2025)

Berdasarkan tabel 4.9 persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 7,045 + 0,410 (X_1) + 0,175 (X_2) + 0,202 (X_3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta variabel *turnover intention* sebesar 7,045 Yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) sama dengan 0 (nol) maka *Turnover Intention* bernilai sebesar 7,045
- 2) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,410 menunjukkan hubungan positif antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja naik satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan 0,410.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,175 menunjukkan hubungan positif antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi naik satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan 0,175.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,202 menunjukkan hubungan positif antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan 0,202.

3. Koefisien determinasi (adjusted R square)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang tidak, yang ditunjukkan apakah perubahan variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) akan diikuti oleh variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). pengujian ini dengan melihat R Square (R^2). Berikut adalah hasil analisa uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.570	4.103

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI
sumber data : Data primer dari penelitian yang diolah peneliti dengan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,570. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* sebesar 57,0%. Sedangkan sisanya 43,0% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $120 - 3 - 1 = 116$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1,980. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.045	1.658		4.250	.000
BEBAN KERJA	.410	.073	.447	5.636	.000
KOMPENSASI	.175	.075	.200	2.325	.022
LINGKUNGAN KERJA	.202	.075	.228	2.694	.008

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber data : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

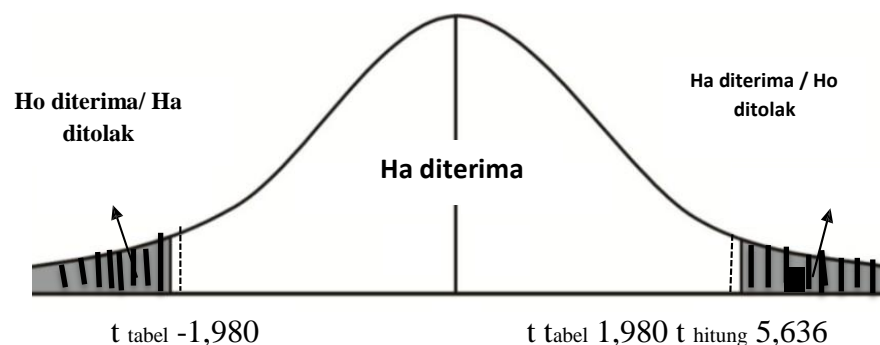
- 1) Pengujian Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah beban kerja terhadap *turnover intenion* pada karyawan PT Ti. Matsuoka Winner Industry.

Ho1 : Tidak terdapat erdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* di PT.Ti Matsuoka Winner Industry

Ha1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel beban kerja memiliki t_{hitung} 5,636 lebih besar dari t_{tabel} 1,980 ($5,636 > 1,980$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut adalah kurva statistic kurva uji t hipotesis variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebagai berikut :



Gambar 4. 1
Kurva Statistik uji t Hipotesis 1

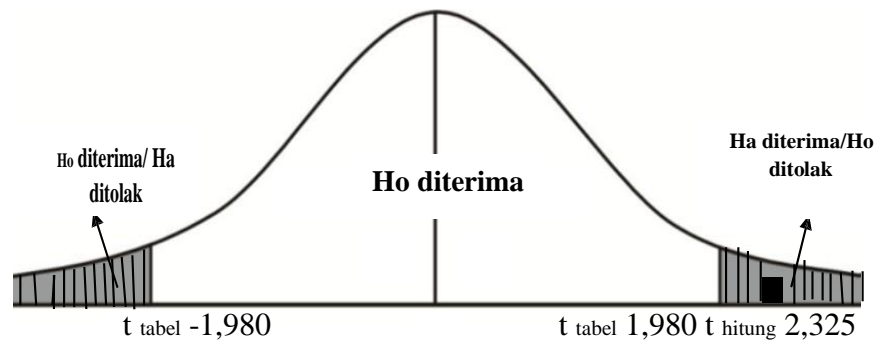
2) Pengujian Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah kompensasi terhadap *turnover intenion* pada karyawan PT Ti. Matsuoka Winner Industry.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry

Ha2 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kompensasi memiliki t_{hitung} 2,325 lebih besar dari t_{tabel} 1,980 ($2,325 > 1,980$) dan memiliki nilai signifikan 0,022 lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$) yang berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebagai berikut :



Gambar 4. 2
Kurva uji statistik t Hipotesis 2

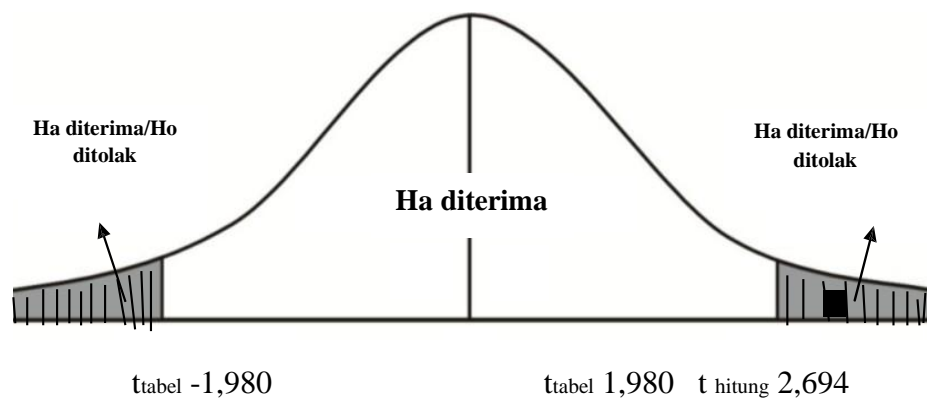
3) Pengujian Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini adalah lingkungan kerja terhadap *turnover intenion* pada karyawan PT Ti. Matsuoka Winner Industry.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry

Ha3 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matsuoka Winner Industry

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kompensasi memiliki t_{hitung} 2,694 lebih besar dari t_{tabel} 1,980 ($2,694 > 1,980$) dan memiliki nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) yang berarti variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah dan Ho ditolak dan Ha diterima.

Berikut adalah kurva statistic kurva uji t hipotesis variabel lingkungan (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebagai berikut :



Gambar 4. 3
Kurva uji statistik t Hipotesis 3

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F_{tabel} diperoleh dari F_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $120 - 3 - 1 = 116$ sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,680. berikut adalah hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil uji F (Simultan)
ANOVA^a

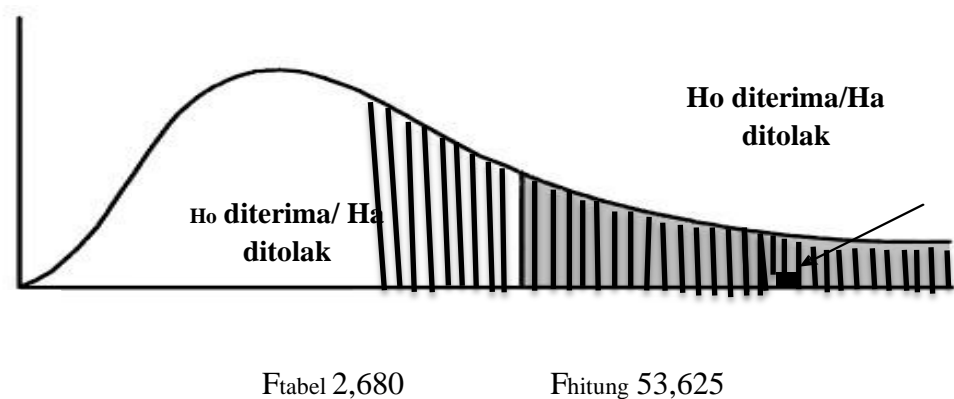
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2708.757	3	902.919	53.625	.000 ^b
	Residual	1953.168	116	16.838		
	Total	4661.925	119			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI

sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa F_{hitung} 53,625 lebih besar daripada F_{tabel} 2,680 ($53,625 > 2,680$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry. Jadi Hipotesis (H_{o4}) dalam penelitian ini ditolak dan (H_{a4}) diterima. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan



Gambar 4. 4
Kurva statistik uji F (simultan)

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu aplikasi SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry .

Jadi dari hasil pengujian variabel beban kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,702 . nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel *turnover intention* (Y). hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.5 hal. 57) yang menunjukkan antara nilai 0,60 – 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,410 yang berarti jika beban kerja (X_1) meningkat maka *turnover intention* karyawan juga meningkat sebesar 0,410. Variabel beban kerja (X_1)

memiliki t_{hitung} sebesar $5,636 > t_{tabel}$ sebesar $1,980$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matuoka Winner Industry (Y). Menurut Andriani beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astri Ayu P. Yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel kompensasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar $0,623$. nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y). hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.5 hal. 57) yang menunjukkan antara nilai $0,60 - 0,799$. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel $0,175$ yang berarti jika kompensasi (X_2) meningkat maka *turnover intention* karyawan juga meningkat sebesar $0,175$. Variabel kompensasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar $2,325 > t_{tabel}$ sebesar $1,980$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap *turnover intention*

karyawan PT Ti Matuoka Winner Industry (Y). Menurut Hasibuan (2021) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhasanah Lubis yang berjudul pengaruh kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,623 . nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel *turnover intention* (Y). hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.5 hal. 57) yang menunjukkan antara nilai 0,60 – 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,202 yang berarti jika lingkungan kerja (X_3) meningkat maka *turnover intention* karyawan juga meningkat sebesar 0,202. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 2,694 > t_{tabel} sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matuoka Winner Industry (Y). Menurut Sedarmayanti (F.Rosnaini Polii, 2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya , serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi Kristin yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian mengenai beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai f hitung sebesar 53,625 lebih besar dari f tabel 2,680 ($53,625 > 2,680$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) yang memiliki arti bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,570. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu *turnover intention* sebesar 57,0% sedangkan sisanya 43,0% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ti Matsuoka Winner Industry, jadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan dengan variabel *turnover intention* karyawan di PT Ti Matsuoka Winner Industry dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,644 dengan nilai t hitung 5,636 lebih besar dari pada t tabel 2,680 dan memiliki signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry.
2. Bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan dengan variabel *turnover intention* karyawan di PT Ti Matsuoka Winner Industry dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,543 dengan nilai t hitung 2,325 lebih besar dari pada t tabel 2,680 dan memiliki signifikan $0,022 < 0,05$ yang berarti kompensasi berpengaruh

positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry

3. Bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan dengan variabel *turnover intention* karyawan di PT Ti Matsuoka Winner Industry dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,552 dengan nilai t hitung 2,694 lebih besar dari pada t tabel 2,680 dan memiliki signifikan $0,008 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ti Matsuoka Winner Industry
4. Bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ti Matsuoka Winner Industry. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung 53,625 lebih besar daripada f tabel 2,680 ($53,625 > 2,680$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ti Matsuoka Winner Industry.
5. Hasil uji determinasi sebesar 0,570. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu *turnover*

intention sebesar 57,0%. Sedangkan sisanya 43,0% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan pengujian, pembahasan hasil uji , serta kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mengatur pembagian beban kerja secara proporsional, misalnya melalui pembagian tugas yang seimbang serta dukungan tenaga kerja tambahan agar karyawan tidak mengalami overload.
2. Peningkatan system kompensasi perlu menjadi prioritas, seperti tunjangan uang makan maupun insentif berbasis kinerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
3. Pihak manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan memperhatikan factor kenyamanan fisik (pencahayaan, kebersihan,keamanan) maupun factor nonfisik (hubungan antar rekan kerja,komunikasi dengan atasan).
4. Perusahaan juga disarankan untuk menyusun program retensi karyawan seperti pelatihan, peluang pengembangan karir, serta penghargaan non-finansial agar loyalitas karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT INKA Multi Solusi Madiun . *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP. VOL 2, No. 1.*
- Ainan, M. d. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Putra Patra Utama Semarang . *Stiepari.greenfrog*, 15-25.
- Aldiutomo, D. (2022). *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kama Ratih Karawang.*
- Andriani, N. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerj, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN.*
- Apriyanto, P. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover . *Jurnal Manajemen Dewantara, Vol. 4 No. 1,* 33-45.
- Astanti, D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SURYA MANDIRI JAYA TANGERANG. *Management of Journal*, 1-6.
- Azhar, A. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan.* Banten: Bintang Visitama .
- Bahwiyanti, A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* , 79-80.
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Gelora Aksara Pratama.
- Desi, A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MANDIRI JAYA TANGERANG . *Management of Journal*, 1-6.

- Devi Kristin, E. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.
- Devi Kristin, E. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Economics, Accounting And Business Journal* .
- Dharma, H. (2013). Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1*, 76-88.
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention .
- Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- F. Rosnaini Polii, D. (2019). Pengaruh Marketing Experience Dan Customer Value Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pelanggan Pt. Daya Muda Agung Makasar. *Jurnal Mirai Management*, 122-136.
- Fajarwati. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Febrianti, Y. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tabbiyah*, 7, 17-23.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. agora.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Journal Of Economics And Bussines* .
- Fuandi, A. H. (2022). *Pengaruh kualitas bahan, proses produksi, dan kualitas tenaga kerja terhadap kualitas produk*.
- Hada, R. I., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN PENGARUHNYA TERHADAP WORK- LIFE BALANCE PADA RESELLERS ONLINE SHOP. *EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 10, 162-171.

- Halimah, e. a. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket Semarang. *Journal Of Management Vol. 2 No. 2*.
- Hasiabuan, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2018). *Manajemen : Dasar Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, S. R. (2018). *Perilaku Organisasi Cetakan ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartika, M. D. (2014). *Manajemen Pelatihan "Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement*. Bogor: PT IPB Press Kampus IPB Jalan Taman Kencana Bogor 16128.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khikmawati, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khomaryah, E. (2020). Turnover Intention PT Efrata Reyailindo Ditinjau Dari Beban kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal* , 35-45.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta: Raih asa suksa.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* . Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lavif, M. M. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, Work Family Conflict, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Permata Inn Kabupaten Tegal*.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. *Jurnal EMBA*, 7, 4671-4680.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Maulana, Y. (2021). *Pengaruh kualitas produk, harga, desain dan promosi terhadap keputusan pembelian laptop merek asus pada toko jual laptop ungaran di kabupaten semarang*. Ungaran: Universitas darul ulum islamic centre sudirman Guppi (UNDARIS).
- Mobley, W. H. (1986). *pergantian akryawa : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka BinamanPressindo.
- Munandar. (2001). *Stres dan keselamatan kerja, psikologi industri dan organisasi*. jakarta: universitas indonesia.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press.
- Nitisemito. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja & disiplin terhadap Kinerja karyawan*. Jakarta: Ghazila Indonesia.
- Nitisemito. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etor Kerja & Disiplin terhadap*.
- Nurfitriyati, d. H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makasar . *Jurnal Murai Management*, 197.
- Nurhasanah Lubis, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sais*.
- P. S Malayu, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Yanafa Plubishing.
- Perba, Y. O., Turrahmi , F., Purba, J. T., & Sianaan, K. W. (2021). *Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Perwira, A. T. (2022). *Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja driver go-ride wilayah kabupaten semarang*. Ungaran: Universitas darul ulum islamic centre sudirman GUPPI (UNDARIS).
- Purwati, A. A. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation, and Workload on EMPLOYEE Turnover Intention. *Jurnal ilmiah Managemen*, 370-381.
- Purwati, A. A. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation, and Workload on Employe Turnover Intention. *jurnal ilmiah Managemen Vol 8 No 3*, 370-381.
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh Job Stessor Terhadap Turnover Intention Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Managemen Indonesia Vol 1 No. 2*.
- Rachman, D. R. (2020). ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA APOTEK MEDIKA FARMA BANJARBARU. *Neprints.Uniska-Bjm.Ac.Id*.
- Rina, R., & Gunawan, C. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Digifoto Sukabumi. *WINTER JOURNAL*, 2, 16-22.
- RST, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Produktifitas kerja karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9, 155-166.
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Pendahuluan. *Akademika Journal*, 15.
- SAFITRI, L. N., & ASTUTIK, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan mediasi stres kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2, 13-26.
- Sanpi, R. R., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DI KSP SEHATI MAKMUR ABADI. *Jurnal Manager*, 5, 1467-1474.
- sari, S. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada pt Thamrin Brothers Palembang. *Kolegial*, 7, 91-102.

- Sari, S. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT.THAMRIN BROTHERS PALEMBANG. *KOLEGIAL*, 7, 91-102.
- SARI, S. D., SUSILO, E. A., & BRIMANTYO, H. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4, 121-128.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manuia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Shyndi, I. r. (2019). *Pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan terhadap kepuasan kerja pegawai pada pusat penelitian dan pengembangan sumber daya air bandung*.
- Sija, A. (2021). The Influence Of Job Satisfaction and Its Effect on Employee Turnover Intention In Financial Service Industry Of Malaysia. *European Journal Of Economic and Financial Research*, 31-47.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi AKSARA.
- sugiyono. (n.d.).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta (IKAPI).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Batam: Universitas Putera Batam*.
- Sukur, M. I., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen. *e-Proceeding of Management*, 9, 1604-1610.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahyuni, D. (2019). Hubungan keselamatan dan kesehatan (K3) dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi jakarta selatan. *Perspektif*, 17, 169-175.
- Syauqi, A. D. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Putra Mustika Prima Bandung*. Prosiding Manajemen 6.1 .
- Werther, B. W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winnie, M. (2019). Analisis Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Cv. JIA LI. *Agora*.
- Zainal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

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

(Studi kasus pada karyawan departemen *quality control* PT TI. Matsuoka
Winner Industry)

A. Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda (✓) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i:
 - STS = Sangat tidak setuju dengan nilai skor (1)
 - TS = Tidak setuju dengan nilai skor (2)
 - KS = Kurang setuju dengan nilai skor (3)
 - S = Setuju dengan nilai skor (4)
 - SS = Sangat setuju dengan nilai skor (5)

B. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Pendidikan terakhir :
 - SD
 - SMP
 - SMA
 - D3/S1
3. Jenis kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Umur :

LAMPIRAN 2

Daftar Pernyataan

A. Beban kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Target penyelesaian tugas yang saya kerjakan terlalu banyak					
2	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target					
3	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik					
4	Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat					
5	Penambahan jam kerja tanpa adanya upah dapat menjadi beban kerja tersendiri					
6	Saya merasa bingung dengan arahan dari atasan saya					
7	Peraturan yang terlalu banyak dapat menambah beban kerja					

B. Kompensasi

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang karyawan terima setiap bulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan UMR setempat					
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan					
4	Ada insentif tambahan jika bisa mencapai target					
5	Perusahaan memberikan tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan					
6	Tunjangan uang makan yang diberikan sudah layak					
7	Fasilitas perusahaan (seragam kerja,tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadahi					

C. Lingkungan kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Cahaya ditempat kerja sudah memadai					
2	Pemilihan warna didalam ruang kerja cukup baik					
3	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai					
4	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja yang mendukung pekerjaan karyawan					
5	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
6	Hubungan kerja dengan atasan baik					
7	Suasana kerja antar karyawan baik					

D. Turnover intention

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena sudah mendapatkan pekerjaan ditempat lain					
2	Saya berniat keluar dari sini karena tidak ada perkembangan karir					
3	Saya sudah mulai mencari lowongan pekerjaan ditempat lain					
4	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					
5	saya telah mendapatkan pandangan tempat kerja ditempat lain					
6	Saya akan meninggalkan pekerjaan disini jika sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
7	Saya memikirkan untuk keluar dari tempat saya bekerja					

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA UJI COBA RESPONDEN

NO	NAMA	USIA	JENIS KELAMIN
1	Rindi	25 th	Perempuan
2	Ardana dua ira	24 th	Perempuan
3	Aninda	25 th	Perempuan
4	Aditya Munandar	24 th	Laki-laki
5	vivi	26 th	Perempuan
6	Riska	28 th	Perempuan
7	Novita	27 th	Perempuan
8	Laela	25 th	Perempuan
9	Rida	23 th	Perempuan
10	Anna	23 th	Perempuan

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA RESPONDEN

HASIL UJI COBA 10 RESPONDEN

Beban kerja (X1)								
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	T.X1
1	2	4	4	4	4	4	4	22
2	4	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	4	4	5	4	26
4	4	5	4	5	4	5	4	27
5	4	4	4	5	4	4	4	25
6	3	4	4	5	3	4	4	23
7	4	4	3	4	4	4	3	23
8	3	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	4	5	5	5	4	29

Kompensasi (X2)								
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	T.X2
1	4	4	5	4	2	5	4	24
2	4	4	4	4	3	5	4	24
3	4	5	5	5	4	4	4	27
4	5	5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	3	4	2	3	4	19
6	3	4	4	4	4	5	4	24
7	4	4	3	4	2	3	3	20
8	3	3	3	4	3	4	3	20
8	4	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	2	5	5	26

Lingkungan Kerja (X3)								
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	T.X3
1	3	4	1	1	1	2	2	14
2	3	4	1	1	1	1	1	12
3	4	4	2	2	1	1	1	15
4	5	5	3	2	2	2	3	22
5	4	5	3	3	2	3	3	23
6	4	4	1	1	1	1	1	13
7	4	4	3	2	2	2	2	19
8	4	4	4	1	1	1	1	16
8	4	4	4	1	1	2	2	18
10	5	5	4	1	1	1	1	18

Turnover Intention (Y)								
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TY
1	4	4	4	5	5	5	4	31
2	4	4	4	5	5	5	4	31
3	4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	3	4	4	27
6	5	5	5	5	4	5	5	34
7	3	3	3	3	3	4	3	22
8	4	4	3	4	4	3	4	26
8	4	4	4	5	5	5	4	31
10	5	5	5	4	5	4	4	32

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil uji Validitas 10 responden Variabel beban kerja (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.555	.128	.380	.642*	.555	.128	.734*
	Sig. (2-tailed)		.096	.724	.279	.045	.096	.724	.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.555	1	.583	.625	.681*	1.000**	.583	.926**
	Sig. (2-tailed)	.096		.077	.053	.030	.000	.077	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.128	.583	1	.625	.371	.583	1.000**	.633*
	Sig. (2-tailed)	.724	.077		.053	.291	.077	.000	.050
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.380	.625	.625	1	.377	.625	.625	.752*
	Sig. (2-tailed)	.279	.053	.053		.283	.053	.053	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.642*	.681*	.371	.377	1	.681*	.371	.790**
	Sig. (2-tailed)	.045	.030	.291	.283		.030	.291	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.555	1.000**	.583	.625	.681*	1	.583	.926**
	Sig. (2-tailed)	.096	.000	.077	.053	.030		.077	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.128	.583	1.000**	.625	.371	.583	1	.633*
	Sig. (2-tailed)	.724	.077	.000	.053	.291	.077		.050
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

TX1	Pearson Correlation	.734*	.926**	.633*	.752*	.790**	.926**	.633*	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.050	.012	.007	.000	.050	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil uji validitas 10 responden variabel kompensasi (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.762*	.705*	.429	.151	.421	.678*	.739*
	Sig. (2-tailed)		.010	.023	.217	.678	.226	.031	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.762*	1	.762*	.667*	.287	.299	.791**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.010		.010	.035	.421	.402	.006	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.705*	.762*	1	.542	.334	.724*	.761*	.897**
	Sig. (2-tailed)	.023	.010		.106	.345	.018	.011	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.429	.667*	.542	1	.670*	.128	.395	.723*
	Sig. (2-tailed)	.217	.035	.106		.034	.724	.258	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.151	.287	.334	.670*	1	.331	.303	.654*
	Sig. (2-tailed)	.678	.421	.345	.034		.350	.395	.040
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.421	.299	.724*	.128	.331	1	.607	.693*
	Sig. (2-tailed)	.226	.402	.018	.724	.350		.063	.026
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

X2.7	Pearson Correlation	.678*	.791**	.761*	.395	.303	.607	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.031	.006	.011	.258	.395	.063		.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TX2	Pearson Correlation	.739*	.790**	.897**	.723*	.654*	.693*	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.007	.000	.018	.040	.026	.008	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil uji validitas 10 responden variabel lingkungan kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X33.4	X3.5	X3.6	X3.7	TX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.690*	.659*	.236	.345	.000	.202	.634*
	Sig. (2-tailed)		.027	.038	.512	.329	1.000	.575	.049
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.690*	1	.400	.488	.524	.395	.531	.750*
	Sig. (2-tailed)	.027		.252	.153	.120	.259	.114	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.659*	.400	1	.124	.218	.176	.192	.644*
	Sig. (2-tailed)	.038	.252		.732	.545	.627	.595	.044
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X33.4	Pearson Correlation	.236	.488	.124	1	.813**	.674*	.668*	.726*
	Sig. (2-tailed)	.512	.153	.732		.004	.033	.035	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.345	.524	.218	.813**	1	.724*	.810**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.329	.120	.545	.004		.018	.004	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

X3.6	Pearson Correlation	.000	.395	.176	.674*	.724*	1	.927**	.734*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.259	.627	.033	.018		.000	.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.202	.531	.192	.668*	.810**	.927**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.575	.114	.595	.035	.004	.000		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TX3	Pearson Correlation	.634*	.750*	.644*	.726*	.812**	.734*	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.049	.013	.044	.018	.004	.016	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil uji validitas 10 responden variabel *Turnover Intention* (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.867**	.881**	.493	.447	.203	.830**	.838**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.148	.196	.574	.003	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.867**	1	.791**	.364	.356	.104	.745*	.747*
	Sig. (2-tailed)	.001		.006	.301	.312	.775	.013	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.881**	.791**	1	.494	.423	.494	.707*	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006		.147	.224	.147	.022	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.493	.364	.494	1	.710*	.756*	.698*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.148	.301	.147		.022	.011	.025	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

Y5	Pearson Correlation	.447	.356	.423	.710*	1	.501	.299	.721*
	Sig. (2-tailed)	.196	.312	.224	.022		.140	.402	.019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	.203	.104	.494	.756*	.501	1	.349	.648*
	Sig. (2-tailed)	.574	.775	.147	.011	.140		.323	.043
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	.830**	.745*	.707*	.698*	.299	.349	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.022	.025	.402	.323		.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TY	Pearson Correlation	.838**	.747*	.862**	.838**	.721*	.648*	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.001	.002	.019	.043	.004	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil uji reliabilitas 10 responden variabel beban kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	7

2. Hasil uji reliabilitas 10 responden variabel kompensasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	7

3. Hasil uji reliabilitas 10 responden variabel lingkungan kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	7

4. Hasil uji reliabilitas 10 responden variabel turnover intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

LAMPIRAN 7**TABULASI DATA UJI 120 RESPONDEN**

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	MASA KERJA
1	Ema ayu kurniyati	perempuan	31tahun	
2	Wina	Perempuan	30th	
3	Lestika	Perempuan	25	10 bulan
4	Ninik rohmawati	Perempuan	28	8 bulan
5	Dyah Widyaningrum	Perempuan	22	12 bulan
6	Asti	Perempuan	31 tahun	18 bulan
7	Khusnatul amiroh	Perempuan	23	1 tahun
8	Dinda Larasati	Perempuan	25	1 tahun
9	Nadia Ramadhaningtyas	Perempuan	24 thn	Kurang dari 1 tahun
10	Mustaf siroh	Perempuan	22th	Kurang dari 1 tahun
11	Fita marisa	Perempuan	26	Lebih dari 2 tahun
12	Nada Amelia Cahyani	Perempuan	24	Lebih dari 2 tahun
13	Endah	Perempuan	34	Lebih dari 2 tahun
14	Rita Ambarwati	Perempuan	49	Kurang dari 1 tahun
15	Dhea adella pitaloka	Perempuan	22	1-2 tahun
16	Afifah	Perempuan	25	Lebih dari 2 tahun
17	Fela ika fitri astutik	Perempuan	31 tahun	Lebih dari 2 tahun
18	Anna Rachma Daniati	Perempuan	26	Kurang dari 1 tahun
19	Miftahul hayati	Perempuan	29	Kurang dari 1 tahun
20	Miftahul isnaniati	Perempuan	27	Kurang dari 1 tahun
21	Geza	Perempuan	25	Kurang dari 1 tahun
22	Hikmah ridhoniati	Perempuan	29	1-2 tahun
23	Liya Yulekha	Perempuan	38	1-2 tahun
24	Anisa rusdiana	Perempuan	23 tahun	Kurang dari 1 tahun

25	Rika Dyah Saputri	Perempuan	27	1-2 tahun
26	KHOFIFATUN NISA	Perempuan	23	Kurang dari 1 tahun
27	Esy Juni Safitri	Perempuan	28	1-2 tahun
28	RISTI	Perempuan	23	1-2 tahun
29	Wahyu Setianingsih	Perempuan	21	Kurang dari 1 tahun
30	Salwa	Perempuan	21 tahun	Lebih dari 2 tahun
31	Rika	Perempuan	25	Lebih dari 2 tahun
32	Dika Nurita	Perempuan	22 tahun	Kurang dari 1 tahun
33	meylina shelvi	Perempuan	21	1-2 tahun
34	alivia anivatul adawia	Perempuan	19	Kurang dari 1 tahun
35	Luluk Tadzayani Kuni saadah	Perempuan	19	1-2 tahun
36	Puput Indri yani	Perempuan	25	1-2 tahun
37	Nala Tazkiya	Perempuan	25	1-2 tahun
38	Linda Putri S	Perempuan	22	Kurang dari 1 tahun
39	Riza	Perempuan	23	Kurang dari 1 tahun
40	emilia setyowati	Perempuan	22	Lebih dari 2 tahun
41	Rosa Iftitakhul Kholifah	Perempuan	23 th	Kurang dari 1 tahun
42	kavita	Perempuan	23 tahun	Lebih dari 2 tahun
43	Asniza Firdausa Aprilia	Perempuan	23 tahun	1-2 tahun
44	Rif anniyah	Perempuan	28	Kurang dari 1 tahun
45	Shovia Latifah	Perempuan	24	Kurang dari 1 tahun
46	Vina azalya nurmayani	Perempuan	23 tahun	1-2 tahun
47	Syarifatul munawaroh	Perempuan	24	1-2 tahun
48	Siti Nurfaizah	Perempuan	25	1-2 tahun
49	Chayati	Perempuan	26	1-2 tahun
50	Afifah	Perempuan	22	Kurang dari 1 tahun
51	Nadia Faridz	Perempuan	24	1-2 tahun
52	Nana Yuliyanti	Perempuan	24	Kurang dari 1 tahun
53	Cinta	Perempuan	25	Lebih dari 2 tahun

54	Elferida	Perempuan	23 tahun	Kurang dari 1 tahun
55	Shinta amelia	Perempuan	24	Kurang dari 1 tahun
56	Anggit Murdaningsih	Perempuan	26	Lebih dari 2 tahun
57	Gitanofa Amalia	Perempuan	19	Kurang dari 1 tahun
58	yulita anggraini	Perempuan	18	Kurang dari 1 tahun
59	Olivia	Perempuan	21	Kurang dari 1 tahun
60	Mita anggita	Perempuan	26 tahun	1-2 tahun
61	Ambaryani	Perempuan	29 tahun	Kurang dari 1 tahun
62	EMI	Perempuan	30	1-2 tahun
63	nurul fathikatin n	Perempuan	27	Kurang dari 1 tahun
64	Wiwin N.	Perempuan	22	Kurang dari 1 tahun
65	Silvi pramujiyanti	Perempuan	28	1-2 tahun
66	Retnawati	Perempuan	30	Lebih dari 2 tahun
67	Agestia	Perempuan	26	1-2 tahun
68	Mei Ayu N.	Perempuan	23	Kurang dari 1 tahun
69	Selia Damaranti	Perempuan	26	1-2 tahun
70	Nur hidayati	Perempuan	24 tahun	1-2 tahun
71	Tri inawati	Perempuan	31 tahun	Lebih dari 2 tahun
72	Choirunisa	Perempuan	28 tahun	Lebih dari 2 tahun
73	Nurul Aliyah	Perempuan	28 tahun	Lebih dari 2 tahun
74	Pujiyanti	Perempuan	31 tahun	Lebih dari 2 tahun
75	Ayu	Perempuan	25 tahun	1-2 tahun
76	Aisyah isti	Perempuan	27	1-2 tahun
77	Kirana rahma	Perempuan	25	Lebih dari 2 tahun
78	Wiharni	Perempuan	29 tahun	Lebih dari 2 tahun
79	Djiati	Perempuan	30 tahun	Lebih dari 2 tahun
80	Nova lestari	Perempuan	29 tahun	Lebih dari 2 tahun
81	Reni Rafika	Perempuan	28	Lebih dari 2 tahun

82	Alma fatikasari	Perempuan	28	Lebih dari 2 tahun
83	Sekar Rinjani A.	Perempuan	30	Lebih dari 2 tahun
84	Rista fitriana	Perempuan	31	Lebih dari 2 tahun
85	Aliza Hana f	Perempuan	27	Lebih dari 2 tahun
86	Rista fitriana	Perempuan	29	Lebih dari 2 tahun
87	Sri istiyani	Perempuan	32	Lebih dari 2 tahun
88	Nova lestari	Perempuan	25	Lebih dari 2 tahun
89	Amelia anggun	Perempuan	24	Kurang dari 1 tahun
90	Farra Aaliyah	Perempuan	23	Kurang dari 1 tahun
91	Reni kuswandari	Perempuan	28	Lebih dari 2 tahun
92	Adifa	Perempuan	23	1-2 tahun
93	Anif rosidah	Perempuan	28	Lebih dari 2 tahun
94	Ratih vidya k	Perempuan	31	Lebih dari 2 tahun
95	Indri	Perempuan	28	Lebih dari 2 tahun
96	Sindy	Perempuan	29	Lebih dari 2 tahun
97	Nina nufi A	Perempuan	33	Lebih dari 2 tahun
98	Esti	Perempuan	30	Lebih dari 2 tahun
99	Najwa khoir	Perempuan	23	Kurang dari 1 tahun
100	Alfiyah	Perempuan	31	Lebih dari 2 tahun
101	Nurhayati	Perempuan	33	Lebih dari 2 tahun
102	Karlina	Perempuan	25	1-2 tahun
103	Anisa rahma	Perempuan	30	Lebih dari 2 tahun
104	Yanti	Perempuan	32	Lebih dari 2 tahun
105	Yesi puji a	Perempuan	28	1-2 tahun
106	Nabilla	Perempuan	25	Lebih dari 2 tahun
107	Nurjannah	Perempuan	35	Lebih dari 2 tahun

108	Amanda khoirunnisa	Perempuan	26	Lebih dari 2 tahun
109	Rini arfianti	Perempuan	29	Lebih dari 2 tahun
110	Widya hastuti	Perempuan	30	Lebih dari 2 tahun
111	anindita berliana	Perempuan	28	Lebih dari 2 tahun
112	sevia wulandari	Perempuan	25	1-2 tahun
113	wahyuni	Perempuan	30	Lebih dari 2 tahun
114	sesilia	Perempuan	24	Kurang dari 1 tahun
115	Siti zumroh	Perempuan	35	Lebih dari 2 tahun
116	Triestyas	Perempuan	22	Kurang dari 1 tahun
117	Wiwit yunianti	Perempuan	35	Lebih dari 2 tahun
118	Durotus saadah	Perempuan	26	Lebih dari 2 tahun
119	Asri ramadhani	Perempuan	30	Lebih dari 2 tahun
120	Theresia	Perempuan	26	Kurang dari 1 tahun

LAMPIRAN 8**TABULASI DATA****HASIL UJI 120 RESPONDEN**

BEBAN KERJA X.1								
RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	T.X1
1	3	4	4	4	4	4	5	28
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	5	5	4	3	4	30
4	2	4	5	5	5	2	4	27
5	4	5	5	4	5	5	2	30
6	4	5	4	5	4	4	4	30
7	1	1	1	1	1	1	1	7
8	4	4	4	4	5	3	3	27
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	5	4	4	5	3	3	28
11	4	5	3	3	5	5	5	30
12	4	4	4	5	5	3	3	28
13	1	5	4	5	5	3	4	27
14	1	1	1	1	1	1	1	7
15	4	2	4	4	5	3	4	26
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	5	5	5	4	3	4	30
20	1	1	1	1	1	1	1	7
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	5	4	5	4	3	4	29
23	4	5	5	4	4	3	5	30
24	2	5	4	4	5	4	5	29
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	5	4	5	4	4	5	31
27	4	4	4	4	4	3	4	27
28	4	5	4	4	4	3	4	28
29	4	4	4	4	5	3	4	28
30	4	5	4	5	5	4	5	32
31	4	5	4	5	5	3	4	30
32	3	3	4	4	4	3	4	25
33	4	4	4	5	5	3	4	29

34	1	2	1	5	5	4	5	23
35	5	5	5	5	5	3	5	33
36	4	4	4	5	5	3	4	29
37	1	1	1	1	1	1	1	7
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	2	4	5	5	5	2	4	27
40	4	4	5	4	5	3	4	29
41	4	5	5	5	4	3	4	30
42	4	4	5	3	5	2	4	27
43	4	4	4	4	5	4	4	29
44	4	4	4	4	4	3	4	27
45	4	5	4	5	5	3	4	30
46	1	2	4	4	5	2	5	23
47	4	5	5	4	5	3	4	30
48	4	4	4	4	4	3	4	27
49	4	2	4	4	4	3	4	25
50	4	4	4	4	4	3	4	27
51	4	4	4	4	4	3	3	26
52	3	4	5	4	4	3	4	27
53	4	5	4	4	5	4	5	31
54	4	5	4	5	5	4	5	32
55	4	5	5	5	5	4	5	33
56	1	1	1	1	1	1	1	7
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	4	5	5	3	5	3	5	30
59	4	4	4	4	4	2	4	26
60	1	1	1	1	1	1	1	7
61	4	4	4	4	4	4	5	29
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	4	4	4	4	4	5	5	30
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	3	4	3	3	5	3	3	24
66	4	4	2	4	5	2	3	24
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	2	4	2	5	2	4	3	22
69	4	5	4	5	5	3	4	30
70	4	5	4	1	1	3	4	22
71	5	4	4	3	1	3	4	24
72	4	4	3	3	4	4	4	26
73	5	3	4	5	4	4	5	30
74	4	4	4	4	4	4	4	28

75	5	4	4	4	4	4	4	29
76	4	3	2	2	1	3	3	18
77	4	4	4	4	4	4	4	28
78	3	2	2	3	2	3	1	16
79	4	3	2	1	1	2	3	16
80	5	4	4	4	4	4	4	29
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	4	4	5	4	4	4	4	29
83	4	4	5	4	3	4	5	29
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	5	4	4	4	4	4	4	29
86	3	3	3	3	3	3	3	21
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	4	3	4	4	3	4	4	26
89	5	4	4	4	4	4	4	29
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	5	5	3	5	2	5	5	30
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	5	5	5	5	5	5	5	35
94	3	3	3	3	3	3	3	21
95	3	3	2	2	1	3	2	16
96	4	4	4	4	3	3	3	25
97	4	4	4	5	4	5	5	31
98	1	1	1	1	1	1	1	7
99	4	4	4	3	5	5	3	28
100	4	4	4	4	4	5	5	30
101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	3	4	3	3	2	2	4	21
103	4	4	4	4	4	4	5	29
104	3	4	3	1	2	3	3	19
105	4	5	4	4	5	5	5	32
106	3	4	3	2	3	3	4	22
107	4	5	4	4	4	5	5	31
108	4	5	4	4	4	3	4	28
109	4	5	4	3	5	4	4	29
110	3	3	3	3	3	3	3	21
111	4	4	5	4	4	3	4	28
112	5	5	5	5	5	5	5	35
113	5	4	4	4	4	5	4	30
114	1	1	1	1	1	1	1	7
115	5	5	5	4	5	5	5	34

116	5	5	5	5	5	4	3	32
117	5	5	5	5	5	4	5	34
118	5	5	5	5	5	5	4	34
119	5	4	4	4	4	4	4	29
120	5	5	5	5	5	5	5	35

KOMPENSASI X.2								
RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	T.X2
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	2	1	3	1	4	19
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	1	3	4	5	4	1	4	22
6	4	5	3	3	5	5	5	30
7	1	1	1	1	1	1	1	7
8	4	4	4	4	5	4	3	28
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	4	5	5	4	4	5	32
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	3	4	4	3	4	4	26
13	4	4	3	2	4	1	4	22
14	1	1	1	1	1	1	1	7
15	3	4	4	4	4	4	5	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	4	5	5	5	5	5	34
19	4	3	3	5	4	4	5	28
20	1	1	1	1	1	1	1	7
21	3	4	3	3	3	3	3	22
22	3	4	2	2	3	1	4	19
23	5	4	4	4	4	4	4	29
24	4	4	2	4	5	4	4	27
25	5	5	4	4	2	3	5	28
26	3	4	2	2	3	1	4	19
27	3	4	2	2	2	2	4	19
28	3	4	1	1	1	1	4	15
29	3	4	5	5	5	5	4	31
30	2	3	4	4	4	3	4	24
31	3	4	2	1	2	1	4	17

32	4	3	3	4	3	4	4	25
33	3	4	2	2	1	1	4	17
34	5	4	4	4	5	4	4	30
35	5	5	5	5	5	1	4	30
36	4	4	4	5	4	3	4	28
37	1	1	1	1	1	1	1	7
38	4	4	3	4	4	4	4	27
39	3	5	5	5	4	3	4	29
40	3	4	5	5	5	4	4	30
41	4	4	3	5	4	4	4	28
42	3	2	4	4	3	2	4	22
43	3	4	4	4	3	2	4	24
44	3	4	3	3	3	3	4	23
45	5	4	5	5	5	3	3	30
46	3	5	5	5	5	5	5	33
47	3	4	1	2	2	1	4	17
48	3	4	2	2	2	2	4	19
49	3	4	2	2	2	2	4	19
50	5	3	4	3	4	5	3	27
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	4	3	4	4	4	4	27
53	3	4	2	2	3	1	4	19
54	3	4	2	2	3	1	4	19
55	3	4	2	2	3	1	4	19
56	2	2	2	2	2	2	2	14
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	3	5	4	5	5	32
59	4	4	3	3	3	4	4	25
60	1	1	1	1	1	1	1	7
61	4	4	4	4	4	1	4	25
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	4	4	4	5	5	3	30
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	5	3	3	3	2	3	24
66	4	5	3	3	3	1	3	22
67	5	5	5	3	5	1	4	28
68	5	4	2	4	5	1	3	24
69	5	4	4	5	5	3	4	30
70	3	4	5	4	4	4	5	29
71	5	3	4	4	3	3	5	27
72	5	4	5	1	3	4	1	23

73	4	3	4	5	3	5	5	29
74	4	5	4	1	1	3	4	22
75	5	4	4	3	1	3	4	24
76	4	4	3	3	4	4	4	26
77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	4	4	4	4	4	4	4	28
79	5	4	4	4	4	4	4	29
80	4	3	2	2	1	3	3	18
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	3	2	2	3	2	3	1	16
83	4	3	2	1	1	2	3	16
84	5	4	4	4	4	4	4	29
85	4	4	4	4	2	4	3	25
86	4	4	5	4	4	4	4	29
87	4	4	5	4	3	4	5	29
88	4	4	5	5	4	5	5	32
89	5	4	4	4	4	4	4	29
90	1	1	1	1	1	1	1	7
91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	4	3	4	4	3	4	4	26
93	5	4	4	4	4	4	4	29
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	5	5	3	5	2	5	5	30
96	3	4	3	4	3	4	4	25
97	4	4	4	3	3	5	4	27
98	1	1	1	1	1	1	1	7
99	3	3	3	3	3	3	3	21
100	4	4	4	4	3	3	3	25
101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	5	3	3	3	3	3	5	25
103	4	2	2	4	4	3	2	21
104	4	4	4	4	4	4	4	28
105	5	5	4	5	5	4	4	32
106	3	3	3	3	2	2	4	20
107	4	4	4	4	4	4	5	29
108	3	4	3	1	2	3	3	19
109	4	5	5	4	2	5	4	29
110	3	4	2	3	3	4	2	21
111	4	4	5	5	5	3	5	31
112	3	5	4	5	5	5	5	32
113	5	4	4	4	4	5	4	30

114	1	1	1	1	1	1	1	7
115	5	4	5	4	4	5	4	31
116	5	5	5	5	3	5	5	33
117	5	5	5	4	5	5	4	33
118	4	5	4	5	4	5	5	32
119	5	5	5	5	5	5	5	35
120	5	5	4	5	5	5	5	34

LINGKUNGAN KERJA X.3								
RESPONDEN	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	T.X3
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	3	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	4	4	5	5	3	5	4	30
7	1	1	1	1	1	1	1	7
8	4	4	4	4	2	4	3	25
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	3	4	3	3	4	4	25
11	4	4	5	5	4	5	5	32
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	3	5	4	5	4	3	28
14	1	1	1	1	1	1	1	7
15	4	3	4	4	3	4	4	26
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	3	5	2	5	5	30
19	2	2	3	4	4	3	3	21
20	1	1	1	1	1	1	1	7
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	2	2	1	3	2	16
23	4	4	4	4	3	3	3	25
24	4	4	4	5	4	5	5	31
25	3	3	5	4	5	3	3	26
26	4	2	3	4	5	2	1	21
27	5	3	2	3	3	2	3	21
28	3	1	1	1	1	1	1	9
29	3	3	3	3	1	1	3	17

30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	3	2	1	1	2	2	2	13
32	4	4	4	4	3	5	4	28
33	3	2	1	2	2	2	4	16
34	4	5	4	4	4	5	5	31
35	4	4	3	4	2	1	4	22
36	4	3	3	3	5	4	4	26
37	1	1	1	1	1	1	1	7
38	4	4	3	3	3	4	4	25
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	3	2	2	2	2	2	2	15
41	4	4	4	4	3	4	4	27
42	5	4	5	4	1	3	4	26
43	4	4	4	3	4	2	3	24
44	3	2	2	2	3	2	2	16
45	5	4	4	5	5	3	4	30
46	3	5	4	3	5	4	5	29
47	3	4	3	5	5	4	3	27
48	2	2	3	3	4	4	3	21
49	4	3	2	3	3	3	3	21
50	3	3	3	3	3	3	3	21
51	5	5	5	3	4	4	4	30
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	4	4	5	3	3	4	5	28
55	5	4	4	4	4	3	4	28
56	4	4	4	5	5	4	4	30
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	3	3	3	3	3	3	5	23
60	1	1	1	1	1	1	1	7
61	4	3	4	4	5	5	5	30
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	5	5	3	5	5	2	30
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	3	3	3	3	3	3	3	21
66	2	2	3	3	3	2	3	18
67	3	3	2	2	2	3	3	18
68	2	4	2	3	3	3	4	21
69	3	3	4	1	1	3	2	17
70	4	5	4	1	1	3	4	22

71	4	4	4	3	1	3	4	23
72	4	4	3	3	4	4	4	26
73	4	3	4	5	4	4	5	29
74	3	4	2	3	5	5	2	24
75	4	2	2	2	3	3	1	17
76	4	3	4	1	3	4	3	22
77	1	1	1	1	1	1	1	7
78	3	4	4	4	1	2	4	22
79	3	4	4	4	4	4	5	28
80	4	4	5	3	4	4	1	25
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	5	4	2	2	3	2	2	20
83	3	4	4	3	2	4	1	21
84	4	5	4	5	5	4	3	30
85	5	4	4	4	5	4	4	30
86	2	3	4	4	3	4	1	21
87	4	4	5	4	2	5	4	28
88	4	4	3	5	5	4	2	27
89	3	4	3	2	4	2	4	22
90	2	3	3	1	4	4	4	21
91	4	5	3	3	4	4	3	26
92	4	5	5	2	5	4	1	26
93	4	4	4	4	5	4	5	30
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	5	3	4	1	5	1	2	21
96	4	3	3	2	5	4	4	25
97	5	5	2	2	4	2	4	24
98	1	1	1	1	1	1	1	7
99	4	4	2	3	2	4	4	23
100	4	4	5	4	4	3	5	29
101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	5	3	3	4	4	4	4	27
103	4	4	3	2	4	4	2	23
104	4	4	4	4	4	5	4	29
105	5	4	4	4	5	5	5	32
106	3	5	3	4	4	4	3	26
107	4	4	4	2	4	4	1	23
108	5	4	4	4	4	4	3	28
109	4	3	4	4	4	4	3	26
110	3	3	2	4	4	2	3	21
111	4	2	5	2	4	2	4	23

112	5	5	4	4	5	5	4	32
113	5	5	5	5	5	5	5	35
114	1	1	1	1	1	1	1	7
115	3	5	4	4	5	5	4	30
116	4	4	3	4	5	4	4	28
117	5	4	2	4	5	4	4	28
118	3	5	5	4	5	5	4	31
119	4	5	2	3	4	5	4	27
120	5	5	5	5	5	5	5	35

TURNOVER INTENTION Y								
RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	T.Y
1	3	3	2	4	4	3	2	21
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	3	4	3	5	28
4	4	2	4	4	4	4	3	25
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	4	5	5	4	4	3	30
7	1	1	1	1	1	1	1	7
8	3	4	4	5	5	4	5	30
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	3	4	4	5	4	5	3	28
11	4	4	4	4	5	5	4	30
12	3	2	1	1	5	4	5	21
13	3	4	5	5	4	5	4	30
14	1	1	1	1	1	1	1	7
15	3	3	3	4	4	4	3	24
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	5	5	3	4	4	5	30
19	3	4	4	5	4	5	4	29
20	1	1	1	1	1	1	1	7
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	5	5	5	4	31
23	4	4	4	4	4	4	3	27
24	3	3	4	5	4	5	4	28
25	1	5	5	5	5	5	5	31
26	3	5	2	4	4	5	5	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28

28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	4	4	5	5	5	4	4	31
30	3	4	3	3	4	4	4	25
31	4	5	5	4	4	4	5	31
32	3	3	4	4	4	5	4	27
33	4	5	5	4	4	1	4	27
34	1	4	4	4	4	5	5	27
35	5	5	3	5	5	5	5	33
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	1	1	1	1	1	1	1	7
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	3	4	3	3	4	4	4	25
40	4	5	4	4	4	5	4	30
41	3	3	4	4	4	5	4	27
42	2	5	4	4	4	4	4	27
43	2	4	4	4	3	4	4	25
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	5	4	5	4	30
46	5	1	2	2	2	2	5	19
47	4	5	4	5	4	5	4	31
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	5	5	4	4	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	3	4	3	3	3	5	3	24
53	2	4	4	4	4	5	5	28
54	3	4	4	5	4	5	5	30
55	4	4	3	5	4	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	3	4	4	5	4	5	5	30
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	1	1	1	1	1	1	1	7
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	4	4	4	5	4	4	30
64	5	4	4	4	4	4	4	29
65	3	3	3	3	3	3	3	21
66	4	4	3	3	3	5	4	26
67	1	4	3	2	3	3	5	21
68	3	4	4	3	4	4	4	26

69	3	4	5	4	5	5	5	31
70	5	5	4	4	5	5	4	32
71	5	5	4	3	5	4	5	31
72	4	4	5	5	5	5	2	30
73	4	4	3	4	4	4	4	27
74	5	5	3	4	4	4	4	29
75	3	3	1	4	5	3	2	21
76	3	4	1	4	4	4	4	24
77	4	2	4	5	3	5	5	28
78	5	3	4	4	4	3	5	28
79	4	4	3	2	4	5	5	27
80	4	4	3	4	4	4	3	26
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	3	2	5	4	5	5	1	25
83	4	4	5	4	5	5	3	30
84	5	4	3	5	4	5	4	30
85	5	3	2	1	3	4	2	20
86	3	2	5	4	5	5	4	28
87	5	3	4	2	3	4	4	25
88	5	5	4	4	5	4	4	31
89	4	4	5	4	3	4	3	27
90	4	4	5	3	4	3	5	28
91	4	4	4	5	4	3	3	27
92	5	5	5	4	5	4	5	33
93	5	4	4	4	3	5	3	28
94	4	5	3	5	4	4	4	29
95	5	4	5	3	4	4	4	29
96	5	4	4	4	5	5	5	32
97	4	4	5	4	4	3	1	25
98	1	1	1	1	1	1	1	7
99	4	4	5	4	4	5	4	30
100	5	4	4	5	3	5	3	29
101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	4	5	4	5	2	4	4	28
103	5	5	4	4	5	4	4	31
104	4	2	4	4	5	5	2	26
105	4	5	4	5	5	5	4	32
106	5	3	4	5	5	4	4	30
107	5	4	3	4	4	5	3	28
108	3	5	5	5	4	5	4	31
109	4	4	4	5	4	5	5	31

110	3	3	3	3	3	3	3	21
111	5	4	5	5	4	5	5	33
112	5	5	4	5	5	4	4	32
113	5	4	4	5	4	5	5	32
114	1	1	1	1	1	1	1	7
115	5	4	4	5	5	4	5	32
116	4	5	5	5	5	4	5	33
117	5	4	4	4	5	5	5	32
118	4	3	5	5	4	5	4	30
119	5	5	5	5	5	5	5	35
120	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN 9

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji korelasi sederhana 120 responden dengan aplikasi SPSS versi 25

		Correlations			
		BEBAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	TURNOVER INTENTION
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	.606**	.585**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.606**	1	.665**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.585**	.665**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.702**	.623**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil uji korelasi berganda 120 responden dengan aplikasi SPSS versi

25

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change
1	.762 ^a	.581	.570	4.103	.581	53.625

LAMPIRAN 10

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA

1. Hasil uji regresi sederhana 120 responden dengan aplikasi SPSS versi 25

a. Variabel beban kerja (X₁) terhadap variabel *turnover intention* (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.164	1.671		6.083	.000
BEBAN KERJA	.644	.060	.702	10.716	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Variabel kompensasi (X₂) terhadap *turnover intention* (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.731	1.656		8.294	.000
KOMPENSAS I	.543	.063	.623	8.656	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

c. Variabel lingkungan kerja (X₃) terhadap turnover intention (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.045	1.658		4.250	.000
BEBAN KERJA	.410	.073	.447	5.636	.000
KOMPENSASI	.175	.075	.200	2.325	.022
LINGKUNGAN KERJA	.202	.075	.228	2.694	.008

2. Hasil uji regresi berganda 120 responden dengan aplikasi SPSS versi 25

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.901	1.638		8.488	.000
LINGKUNGAN KERJA	.552	.064	.623	8.650	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

LAMPIRAN 11

Hasil uji koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.570	4.103

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI

LAMPIRAN 12

HASIL UJI T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.045	1.658		4.250	.000
	BEBAN KERJA	.410	.073	.447	5.636	.000
	KOMPENSASI	.175	.075	.200	2.325	.022
	LINGKUNGAN KERJA	.202	.075	.228	2.694	.008

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

LAMPIRAN 13

HASIL UJI F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2708.757	3	902.919	53.625	.000 ^b
Residual	1953.168	116	16.838		
Total	4661.925	119			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI

LAMPIRAN 14

DAFTAR R TABEL

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392

LAMPIRAN 15

DAFTAR T TABEL

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669

110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699

147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

LAMPIRAN 16

DAFTAR F TABEL

Titik Perentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06

28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85

56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78

89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75

118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nia Sarifatussani
NIM : 19510085
Mahasiswa Program : S1 Manajemen
Tahun Akademik : 2015
Judul Skripsi : pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT. Ti Matuoka Winner Industry (Studi kasus pada karyawan departemen Quality Control PT. Ti Matsuoka Winner Industry)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang saya serahkan ini benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari haril karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan tujuan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan didaftar pustaka sesuai ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran, 11 November 2025



Nia Sarifatussani



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 07 November 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata muda, TK. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/ c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Nia Sarifatussani
NIM : 19510085
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matusuoka Winner Industry (studi kasus pada karyawan departemen *Quality Control* PT. Ti Maatsuoka Winner Industry)

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 September 2022	-
02	Penyusunan Proposal Skripsi	25 September 2022	ACC judul
03	instrumen peneitian	5 November 2024	Bab 1,2 dan 3
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	8 Januari 2025	Perizinan penelitian
05	Pengumpulan Data	10 Mei 2025	Tabulasi data
06	Analisis Data	16 September 2025	Olah data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	25 September 2025	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NPP.14082204750190

Pembimbing Pendamping,

Nunuk Supraptini, SE., MM
NPP.98031408660096



Mengetahui
Dekan Ekonomi UNRARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NPP. 19111406870215



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 07 November 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 344/A.I/5/XI/2025 tanggal 06 November 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, TK. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Nia Sarifatussani

NIM : 19510085

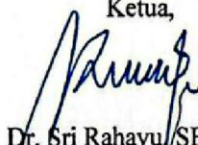
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Ti Matusuoka Winner Industry (studi kasus pada karyawan departemen *Quality Control* PT. Ti Maatsuoka Winner Industry)


NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

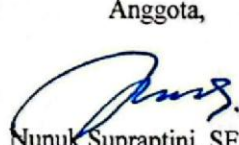
Ketua,


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NPP.97010605690090

Anggota,


Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NPP.14082204750190

Anggota,


Nunuk Supraptini, SE., MM
NPP.98031408660096

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NPP. 19111406870215



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Nia Sarifatussani
NIM : 19510085
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M
Pembimbing Pendamping : Nunuk Suprptini, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT TI Matsuoka Winner Industry (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Quality Control)

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	25/05 ²²	Acc judul pembimbing 1	
2		Acc judul pembimbing 2.	
3	25/3 ²³	revisi bab 1	
4	6/11	revisi populasi	
5	17/12 ²⁴	Acc proposal	
6	7/10 ²⁵	revisi abstrak.	
7	9/10	Acc skripsi	
8			
9			
10	21/5	revisi bab 1	
11	18/6	revisi bab 2 teori pendukung setiap variabel	
12	5/11	revisi populasi & sampel.	
13	25/9.	revisi penulisan bab 4 dan 5	
14	9/10	Acc skripsi	
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
NIDN.0617028803