

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan di PT Colamas Indah Sejati

Rahman*, Wasiman

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

*Correspondence email: rahmanawen@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intention adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja. Atasan PT Colamas Indah Sejati masih kurang dalam memperhatikan lingkungan kerja baik bagian office maupun bagian operasional. Dalam perusahaan yakni lingkungan kerja membuat karyawannya merasa kurang nyaman dalam bekerja. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang diembankan kepada karyawan bahkan diluar tanggung jawab karyawan tersebut. Dalam penelitian ini populasi dipakai 110 sampel dengan variabel adalah lingkungan kerja (X1) motivasi (X2), beban kerja (X3) dan *turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier, untuk menguji kebenaran hipotesis akhir yang telah ditentukan oleh peneliti. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan T, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan beban kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan beban kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) PT Colamas Indah Sejati

Kata Kunci: lingkungan kerja; motivasi; beban kerja; *turnover intention*

Abstract

Turnover intention is the tendency or intention of employees to stop working from their jobs. "Factors that influence turnover intention are the work environment, work motivation and workload. The superiors of PT Colamas Indah Sejati are still not paying enough attention to the work environment, both in the office and in the operational section. beyond the responsibility of the employee. In this study the population used 110 samples with the variables being work environment (X1) motivation (X2), workload (X3) and turnover intention (Y). "In this study the analytical method used was linear regression analysis, to test the truth of the final hypothesis which has been determined by the researchers." Hypothesis testing was carried out by F and T tests, "The results show that the work environment partially has a significant effect on turnover intention, motivation partially has a significant effect on turnover intention and partial workload has a significant effect on turnover intention Work environment (X1), work motivation (X2) and workload (X3) have a positive influence on turnover intention (Y) PT Colamas Indah Sejati

Keywords: work environment; motivation; workload; turnover intention

PENDAHULUAN

Teknologi dalam persaingan bisnis di zaman sekarang sangatlah ketat dalam bidang apapun yang mempunyai tantangan yang harus dihadapi. Perusahaan harus menyusun strategi untuk bersaing dan mempertahankan kualitas kinerja karyawannya. Kegiatan operasional organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan ini. Oleh karena itu, dalam organisasi, tanggung jawab dan fungsi karyawan tidak dapat diubah. (Idris, 2016). Kinerja karyawan ialah poin utama yang wajib diperhatikan perusahaan karena kesuksesan bergantung pada kinerja karyawan. Peran dan kedudukan karyawan bisa menentukan kesuksesan dan keberhasilan pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Jika karyawan tidak ada maka akan kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan (Abdullah, 2014). PT Colamas Indah Sejati ialah perusahaan yang menyediakan layanan, seperti pengiriman barang impor dan ekspor dari Jakarta dan Surabaya. Layanan tersebut antara lain menyediakan pengiriman barang dengan menggunakan kontainer lengkap atau pengiriman menggunakan *loose cargo*. Perusahaan ini

diantara perusahaan yang lain yang dibidang ekspedisi barang dibatam yang berdiri pada tahun 2013. Perusahaan ini memiliki 110 karyawan yang tersusun dalam beberapa departemen.

Beberapa permasalahan dalam lingkungan kerja di PT Colamas Indah Sejati yakni kurangnya fasilitas yang nyaman untuk karyawan, yang mana untuk sebuah fasilitas yang terlalu banyak karyawannya seperti tempat meletakkan kendaraan yang keluar masuk bisa menyebabkan bunyi yang bisa mengganggu kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Jika masalah ini tidak diperbaiki maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Permasalahan dalam beban kerja yang kurang di PT Colamas Indah Sejati masih sering terjadi, yang mana peraturan yang sudah berlaku oleh perusahaan. Perilaku yang tidak disiplin ialah cerminan dari pemikiran negatif karyawan pada kontrol perilaku atasan. Kantor perusahaan ini masih sering terjadi permasalahan dalam pendisiplinan yang mengakibatkan pekerjaan terhambat dalam waktu yang lebih lama dari ekspektasi perusahaan. Berdasarkan penjabaran masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja berpengaruh pada turnover intention karyawan di PT Colamas Indah Sejati. Penelitian hanya membahas turnover intention karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan ialah *explanatory research* dan deskriptif. Lokasi penelitian ini ialah PT Colamas Indah Sejati yang beralamatkan Panbil Industrial Estate B2A Lot 18, sector II Muka Kuning – Batam. Dalam penelitian ini populasi dipakai 110 sampel dengan variabel adalah lingkungan kerja (X1) motivasi (X2), beban kerja (X3) dan turnover intention (Y). Dalam penelitian ini menggunakan Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan gambaran tentang variable. Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kualitas data. Uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adalah uji asumsi tradisional yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menentukan apakah hipotesis akhir yang diajukan oleh peneliti akurat, digunakan teknik analisis analisis regresi linier.

HASIL

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,689	0,1874	Valid
	X1.2	0,725		
	X1.3	0,758		
	X1.4	0,786		
	X1.5	0,642		
	X1.6	0,652		
Motivasi (X2)	X2.1	0,634	0,1874	Valid
	X2.2	0,646		
	X2.3	0,741		
	X2.4	0,809		
	X2.5	0,732		
	X2.6	0,702		
Beban Kerja (X3)	X2.1	0,634	0,1874	Valid
	X2.2	0,646		
	X2.3	0,741		
	X2.4	0,809		
	X2.5	0,732		
	X2.6	0,702		
Turnover Karyawan (Y)	Y.1	0,403	0,1874	Valid
	Y.2	0,564		
	Y.3	0,703		
	Y.4	0,785		
	Y.5	0,757		
	Y.6	0,788		
	Y.7	0,810		
	Y.8	0,737		
	Y.9	0,689		
	Y.10	0,521		

Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan valid dan perhitungan r tabel, yang menunjukkan bahwa pernyataan keseluruhan untuk setiap variabel adalah bahwa r hitung > r tabel (0,1874). Tabel 2 terlihat dari hasil pengujian bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian reliabel. Tabel 3 hasil Asymp dan persentase lebih dari 5% atau 0,05 ditentukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur, Sig adalah 0,095 > 0,05.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	0,796	6
Motivasi	0,805	6
Beban Kerja	0,874	10
Turnover Karyawan	0,874	10

Sumber: data olahan

Tabel 3
Kolmogorov-smimov

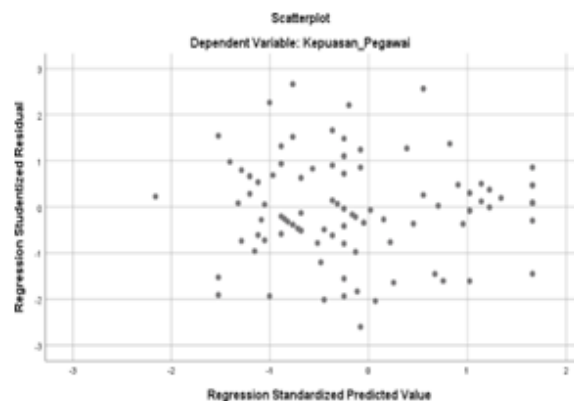
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62277096
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,073
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

Sumber: data olahan

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,418	2,393
	Motivasi Kerja	,418	2,393
	Beban Kerja	,418	2,393

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Scatterplot

Penjelasan dari Tabel 4 adalah sebagai berikut: (1) Nilai VIF dan toleransi untuk variabel lingkungan kerja (X1) masing-masing lebih kecil dari 10 atau 2,393 10 dan 0,10 atau 0,418 > 0,10; (2) nilai VIF dan Toleransi variabel “Motivasi Kerja” (X2) masing-masing lebih kecil dari 10 atau 2,393 10 dan 0,10 atau 0,418 > 0,10; dan (3) nilai VIF untuk variabel beban kerja (X3) kurang dari 10 atau 2,393 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 atau 0,418 > 0,10. Sedangkan Gambar 1 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik tampak menyebar secara sembarang dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y.

Tabel 5
Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,379	2,018		4,648	,000
Beban_Kerja	,808	,119	,554	6,778	,000
Motivasi Kerja	,471	,115	,334	4,087	,000
Beban Kerja	,471	,115	,334	4,087	,000

Sumber: data olahan

Tabel 5 persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 9,379 + 0,808.X1 + 0,471.X2 + e$
Adapun penjabaran hasilnya yakni:

1. Nilai Constant sebesar 9,379 menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja konstan atau tidak berubah maka turnover intention adalah sebesar 9,379
2. Ketika variabel lingkungan kerja meningkat 1% maka turnover intention meningkat sebesar 0,808
3. Ketika variabel motivasi kerja meningkat 1% maka turnover intention meningkat sebesar 0,471
4. Ketika variabel beban kerja meningkat 1% maka turnover intention meningkat sebesar 0,545

Tabel 5 juga menjelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dilihat dari nilai signifikan (0,000 0,05) dan nilai t hitung (6,778) > nilai t tabel (1,982). Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 disetujui dan H0 ditolak..
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention, Nilai signifikan (0,000 0,05) dan nilai t hitung (4,087) > nilai t tabel menunjukkan hal tersebut (1,982). Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa H2 disetujui dan H0 ditolak.
3. Variabel beban kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi turnover intention, Nilai signifikan (0,000 0,05) dan nilai t hitung (4,087) > nilai t tabel menunjukkan hal tersebut (1,982). Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa H2 disetujui dan H0 ditolak..

Tabel 6
Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,696	2,647

Sumber: data olahan

Tabel 6 Nilai Adjusted R square (r^2) = 0,696. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan beban kerja (X3) memiliki kontribusi terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 69,6 % dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan penelitian ini. Sedangkan Tabel 7 diperoleh F hitung untuk lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja 125,529 untuk menentukan F tabel diperoleh dari $df1 = \text{jumlah faktor} - 1 = 2$ dan $df2 = n - k - 1$ atau $110 - 2 - 1 = 107$, didapat F tabel 3,08. Jika F hitung > F tabel maka diperoleh pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap turnover intention, untuk keadaan ini F hitung $125,529 > F$ tabel 3,08. Hal ini dimaksudkan agar ada pengaruh positif antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap turnover intention di PT Colamas Indah Sejati.

Tabel 7
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1759,288	2	879,644	125,529	,000 ^b
	Residual	749,803	107	7,008		
	Total	2509,091	109			

Sumber: data olahan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil analisis, uji-t terbukti dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan fakta bahwa thitung (6,778) lebih besar dari nilai tabel (1,982). Oleh karena itu, dapat dikatakan hipotesis pertama benar. Akibatnya variabel turnover intention (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja (X1). Temuan penelitian ini konsisten dengan (Safitri & Astutik, 2019), yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi turnover intention, dan penelitian (Meutia & Narpati, 2021), dari mana dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi turnover intention.

Pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan temuan penelitian, motivasi kerja dan turnover intention di PT Colamas Indah Sejati berkorelasi signifikan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan thitung (4,087) > nilai tabel analisis uji t yaitu (1,982). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis itu benar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel turnover intention (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X2). Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan (Mokodompit et al., 2021), yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, dan penelitian (Widyawati, 2017), yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara beban kerja dengan intensi turnover PT Colamas Indah Sejati. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan thitung (4,087) > nilai tabel analisis uji t yaitu (1,982). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis itu benar. Artinya variabel turnover intention (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel beban kerja (X2). Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan (Mokodompit et al., 2021) yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan temuan (Widyawati, 2017) yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa turnover intention dari PT Colamas Indah Sejati secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. Hal ini terlihat dari pengujian nilai signifikansi uji f ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung 125,529 > Ftabel 3,08 bahwa uji f signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang baik terhadap turnover intention PT Colamas Indah Sejati (Y). Di PT Colamas Indah Sejati motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap turnover intention (Y). di PT Colamas Indah Sejati, beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap turnover intention dari perusahaan (Y). Lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) semuanya memiliki pengaruh yang baik terhadap turnover intention (Y) PT Colamas Indah Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*.
Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Greenberg, J. 2011. *Organizational Justice: The Dynamics Of Fairness In The Workplace*.

- Idris, H. A. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mccarthy, M. C., & Enquist, B. J. 2007. Consistency Between An Allometric Approach And Optimal Partitioning Theory In Global Patterns Of Plant Biomass Allocation. *Functional Ecology*, 713-720.
- Mokodompit, H. K., Tendean, L. E., & Mantik, M. F. 2021. Analisis hubungan tingkat kesejahteraan tanggung jawab dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat dan bidan. *e-CliniC*, 9(2), 517-523.
- Narpati, B., & Meutia, K. I. 2018. Creativepreneur Menjamin Kesejahteraan Di Masa Depan?. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 139-145.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis Dan Praktis*.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Wahyuningsih, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Indoraya Internasional Di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).