

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Ratna Makmur Jaya
Alamat : Desa Ngroto, RT 02 RW 03, Kec. Mayong, Kab. Jepara, Jawa Tengah
Bidang/ Jenis Usaha : Manufaktur produksi beton percetakan dan *ready mix*
Pemilik : Ratna Sari
Jumlah Karyawan : 50 orang

b. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Ratna Makmur Jaya Jepara

PT. Ratna Makmur Jaya (Ratna Beton) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi beton percetakan dan *ready mix* (beton siap pakai) yang berdomisili di Desa Ngroto, RT 02 RW 03, Kec. Mayong, Kab. Jepara, Jawa Tengah. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 21 Agustus 2017 di hadapan notaris Ir. Raden Roro Emiliani Sedjadiningrat, S.H. dengan akta pendirian Nomor 28. PT. Ratna Makmur Jaya merupakan cabang perusahaan dari PT. Ratna Santi Lestari Makmur yang berdomisili di Kec. Gringsing, Kab. Batang, Jawa Tengah. PT. Ratna Makmur Jaya didirikan berdasarkan perkembangan sektor pembangunan infrastruktur dan properti yang semakin pesat di era sekarang.¹

PT. Ratna Makmur Jaya memulai kegiatannya sebagai penyedia produk *ready mix* dan sudah berpartisipasi dalam semenisasi atau betonisasi jalan-jalan dan gedung bangunan baik milik swasta maupun pemerintah di Jawa Tengah. Dalam perkembangannya PT. Ratna Makmur Jaya selalu mengutamakan mutu beton, pengiriman produk tepat waktu, dan dengan harga bersaing. Bahan material yang berkualitas didukung dengan sumber daya manusia yang berpengalaman dan professional di bidangnya serta peralatan dan fasilitas pendukung yang memadai, menjadikan PT. Ratna Makmur Jaya senantiasa memberikan pelayanan yang

¹ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, "Transkrip Wawancara," 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

terbaik untuk tercapainya kepuasan dan kepercayaan pelanggan.²

c. Motto, Visi dan Misi

Motto, visi dan misi yang menjadi dasar PT. Ratna Makmur Jaya Jepara dalam menjalankan usahanya yaitu:³

1) Motto

Terjamin dan Terpercaya

2) Visi

Menjadi perusahaan *ready mix* terpercaya yang mendunia.

3) Misi

a) Mutu dan ketepatan waktu adalah komitmen kami.

b) Memberikan pelayanan terbaik untuk setiap pelanggan dan mitra bisnis.

c) Membentuk tim yang berkinerja tinggi, Tangguh, professional, dan bertanggung jawab.

d) Mengembangkan penelitian untuk menghasilkan mutu beton yang terbaik.

e) Mewujudkan berkelimpahan dan kehidupan barokah bagi tim, mitra kerja, dan keluarga besar pemilik perusahaan.

d. Struktur Organisasi

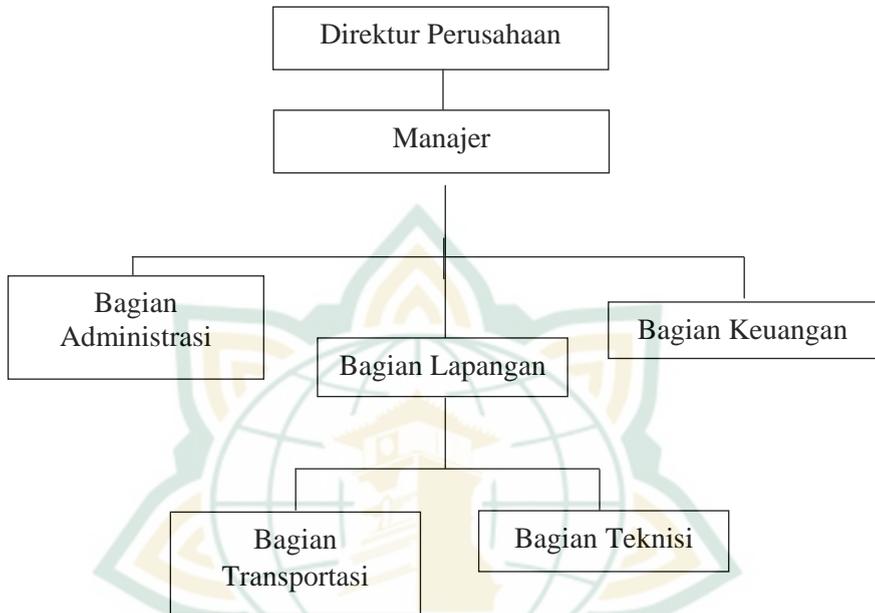
Berikut Struktur organisasi PT. Ratna Makmur Jaya Jepara:⁴

² Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, "Transkrip Wawancara," 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

³ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, "Transkrip Wawancara," 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

⁴ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, "Transkrip Wawancara," 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Ratna Makmur Jaya Jepara



e. Kegiatan Perusahaan

Berikut ini uraian peralatan dan kegiatan yang dilakukan di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara:⁵

1) Jumlah Kendaraan

a) Truk mixer

Memiliki truk mixer berkapasitas 6 m³ dan 3 m³ dalam jumlah 15. Truk mixer ini dapat menunjang kegiatan pengiriman beton sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas yang dibutuhkan. Dengan didukung para supir yang professional, maka pengiriman beton akan terjamin kualitasnya dan tepat waktu.

b) *Wheel loader*

Perusahaan memiliki *wheel loader* sebanyak 2 unit. *Wheel loader* berfungsi untuk memindahkan material menuju alat lain atau memasukkan material ke dalam truck dump.

⁵ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, "Transkrip Wawancara," 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

c) Truk dump jumbo

Perusahaan memiliki jumlah truk dump jumbo sebanyak 10 unit. Truk dump jumbo ini berfungsi untuk melakukan pengiriman pasir yang dijadikan bahan campuran untuk pembuatan beton.

d) Alat berat (*excavator*)

Perusahaan memiliki jumlah alat berat sebanyak 2 unit. Alat berat ini berfungsi untuk memindahkan muatan atau material yang berat mulai dari pasir ataupun batu (*kris*).

2) Gaji Karyawan

Gaji karyawan diberikan sebulan sekali, yaitu setiap awal bulan tanggal 1. Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR Kabupaten Jepara yaitu sebanyak Rp. 2.450.915 selain itu karyawan diberi uang makan setiap hari kerja.

3) Jam Kerja

a) Jam kerja PT Ratna Makmur Jaya Jepara dimulai dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore.

b) Hari kerja PT Ratna Makmur Jaya Jepara ini dimulai hari Senin sampai Sabtu, dan untuk hari Minggu libur.

2. Gambaran Umum Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Perolehan data mengenai jenis kelamin responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	40	80%
2.	Perempuan	10	20%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 50 responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 40 responden atau 80%, sedangkan responden perempuan sebanyak 10 responden atau 20%.

b. Umur Responden

Perolehan data mengenai umur responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 20 tahun	1	2%
2.	20 – 30 tahun	36	72%
3.	> 30 tahun	13	26%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 50 responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara rata-rata responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 36 responden atau 72%, responden yang berusia > 30 tahun sebanyak 13 responden atau 26%, dan responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 1 responden atau 2%.

c. Masa Kerja Responden

Perolehan data mengenai masa kerja responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 2 tahun	14	28%
2.	2 – 5 tahun	23	46%
3.	> 5 tahun	13	26%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 50 responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara rata-rata responden yang masa kerjanya 2 – 5 tahun sebanyak 23 responden atau 46%, responden yang masa kerjanya < 2 tahun sebanyak 14 responden atau 28%, dan responden yang masa kerjanya > 5 tahun sebanyak 13 responden atau 26%.

d. Tingkat Pendidikan

Perolehan data mengenai tingkat Pendidikan responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SD/ Sederajat	0	0%
2.	SMP/ Sederajat	5	10%
3.	SMA/ Sederajat	30	60%
4.	D3	3	6%
5.	S1	12	24%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 50 responden PT. Ratna Makmur Jaya Jepara rata-rata responden yang pendidikan akhir SMA/ sederajat sebanyak 30 responden atau 60%, responden yang pendidikan akhir S1 sebanyak 12 responden atau 24%, responden yang pendidikan akhir SMP/ sederajat sebanyak 5 responden atau 10%, dan responden yang pendidikan akhir D3 sebanyak 3 responden atau 6%.

3. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari jawaban masing-masing responden mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara sebagai berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total R	%	Total S	%	Total SS	%
X1.1	0	0%	9	18%	9	18%	28	56%	4	8%
X1.2	1	2%	14	28%	14	28%	20	40%	1	2%
X1.3	0	0%	2	4%	1	2%	38	76%	9	18%
X1.4	1	2%	14	28%	13	26%	21	42%	1	2%
X1.5	0	0%	14	28%	18	36%	17	34%	1	2%
X1.6	0	0%	7	14%	1	2%	40	80%	2	4%
X1.7	1	2%	14	28%	13	26%	21	42%	1	2%
X1.8	0	0%	14	28%	18	36%	17	34%	1	2%
X1.9	0	0%	9	18%	9	18%	28	56%	4	8%
X1.10	0	0%	2	4%	1	2%	31	62%	16	32%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel Beban Kerja sebagai berikut:

- a. Pada item X1.1, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 28 orang dengan persentase 56% menjawab setuju mengenai rasa mudah lelah saat bekerja. Sisanya responden sebanyak 4 orang atau 8% sangat setuju, 9 orang atau 18% tidak setuju, dan 9 orang atau 18% ragu-ragu.
- b. Pada item X1.2, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 20 orang dengan persentase 40% menjawab setuju mengenai pekerjaan membutuhkan tenaga yang kuat. Sisanya responden sebanyak 1 orang atau 2% sangat setuju, 1 orang atau 2% sangat tidak setuju, 14 orang atau 28% ragu-ragu, dan 14 orang atau 28% tidak setuju.
- c. Pada item X1.3, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 38 orang dengan persentase 76% menjawab setuju mengenai pekerjaan membutuhkan konsentrasi. Sisanya responden sebanyak 9 orang atau 18% sangat setuju, 2 orang atau 4% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% ragu-ragu.
- d. Pada item X1.4, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 21 orang dengan persentase 42% menjawab setuju mengenai kebingungan saat bekerja. Sisanya responden sebanyak 14 orang atau 28% tidak setuju, 13 orang atau 26% ragu-ragu, 1 orang atau 2% sangat setuju, dan 1 orang atau 2% sangat tidak setuju.
- e. Pada item X1.5, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 18 orang dengan persentase 36% menjawab ragu-ragu mengenai selalu waspada saat bekerja. Sisanya responden sebanyak 17 orang atau 34% setuju, 14 orang atau 28% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% sangat setuju.
- f. Pada item X1.6, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 40 orang dengan persentase 80% menjawab setuju mengenai kekuatan mental saat bekerja. Sisanya responden sebanyak 7 orang atau 14% tidak setuju, 2 orang atau 4% sangat setuju, dan 1 orang atau 2% ragu-ragu.
- g. Pada item X1.7, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 21 orang dengan persentase 42% menjawab setuju mengenai waktu menyelesaikan pekerjaan cukup. Sisanya sebanyak 14 orang atau 28% tidak setuju, 13 orang atau 26% ragu-ragu, 1 orang atau 2% sangat setuju, dan 1 orang atau 2% sangat tidak setuju.

- h. Pada item X1.8, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 18 orang dengan persentase 36% menjawab ragu-ragu mengenai *double job*. Sisanya sebanyak 17 orang atau 34% setuju, 14 orang atau 28% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% sangat setuju.
- i. Pada item X1.9, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 28 orang dengan persentase 56% menjawab setuju mengenai pemberian tugas mendadak. Sisanya sebanyak 9 orang atau 18% ragu-ragu, 9 orang atau 18% tidak setuju, dan 4 orang atau 8% sangat setuju.
- j. Pada item X1.10, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 31 orang dengan persentase 62% menjawab setuju mengenai sibuk dengan pekerjaan. Sisanya sebanyak 16 orang atau 32% sangat setuju, 2 orang atau 4% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% ragu-ragu.

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total R	%	Total S	%	Total SS	%
X2.1	0	0%	1	2%	1	2%	35	70%	13	26%
X2.2	0	0%	0	0%	3	6%	44	88%	3	6%
X2.3	0	0%	1	2%	6	12%	42	84%	1	2%
X2.4	0	0%	4	8%	18	36%	27	54%	1	2%
X2.5	0	0%	1	2%	11	22%	36	72%	2	4%
X2.6	0	0%	2	4%	30	60%	17	34%	1	2%
X2.7	0	0%	0	0%	3	6%	44	88%	3	6%
X2.8	0	0%	0	0%	0	0%	37	74%	13	26%
X2.9	0	0%	1	2%	4	8%	38	76%	7	14%
X2.10	0	0%	2	4%	17	34%	29	58%	2	4%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel Kompensasi sebagai berikut:

- a. Pada item X2.1, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 35 orang dengan persentase 70% menjawab setuju mengenai gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Sisanya sebanyak 13 orang atau 26%

- sangat setuju, 1 orang atau 2% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% ragu-ragu.
- b. Pada item X2.2, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 44 orang dengan persentase 88% menjawab setuju mengenai gaji sesuai dengan UMR pemerintah. Sisanya sebanyak 3 orang atau 6% sangat setuju, 3 orang atau 6% ragu-ragu.
 - c. Pada item X2.3, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 42 orang dengan persentase 84% menjawab setuju mengenai gaji dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup. Sisanya sebanyak 6 orang atau 12% ragu-ragu, 1 orang atau 2% sangat setuju, dan 1 orang atau 2% tidak setuju.
 - d. Pada item X2.4, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 27 orang dengan persentase 54% menjawab setuju mengenai bonus sudah sesuai. Sisanya 18 orang atau 36% ragu-ragu, 4 orang atau 8% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% sangat setuju.
 - e. Pada item X2.5, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 36 orang dengan persentase 72% menjawab setuju mengenai insentif dapat memotivasi dalam bekerja. Sisanya 11 orang atau 22% ragu-ragu, 2 orang atau 4% sangat setuju, dan 1 orang atau 2% tidak setuju.
 - f. Pada item X2.6, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 30 orang dengan persentase 60% menjawab ragu-ragu mengenai tambahan penghasilan selain gaji. Sisanya 17 orang atau 34% setuju, 2 orang atau 4% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% sangat setuju.
 - g. Pada item X2.7, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 44 orang dengan persentase 88% menjawab setuju mengenai tunjangan sesuai dengan jabatan. Sisanya 3 orang atau 6% sangat setuju, dan 3 orang atau 6% ragu-ragu.
 - h. Pada item X2.8, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 37 orang dengan persentase 74% menjawab setuju mengenai adanya tunjangan BPJS, JHT, dan Ketenagakerjaan. Sisanya 13 orang atau 26% sangat setuju.
 - i. Pada item X2.9, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 38 orang dengan persentase 76% menjawab setuju mengenai pemberian asuransi dengan

baik. Sisanya 7 orang atau 14% sangat setuju, 4 orang atau 8% ragu-ragu, dan 1 orang atau 2% tidak setuju.

- j. Pada item X2.10, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 29 orang dengan persentase 58% menjawab setuju mengenai fasilitas penunjang operasional. Sisanya 17 orang atau 34% ragu-ragu, 2 orang atau 4% sangat setuju, dan 2 orang atau 4% tidak setuju.

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total R	%	Total S	%	Total SS	%
X3.1	0	0%	3	6%	18	36%	29	58%	0	0%
X3.2	0	0%	0	0%	15	30%	31	62%	4	8%
X3.3	0	0%	3	6%	12	24%	32	64%	3	6%
X3.4	0	0%	1	2%	11	22%	33	66%	5	10%
X3.5	0	0%	11	22%	18	36%	20	40%	1	2%
X3.6	0	0%	6	12%	17	34%	27	54%	0	0%
X3.7	0	0%	2	4%	10	20%	34	68%	4	8%
X3.8	0	0%	5	10%	14	28%	24	48%	7	14%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut:

- Pada item X3.1, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 29 orang dengan persentase 58% menjawab setuju mengenai peralatan kerja yang memadai. Sisanya 18 orang atau 36% ragu-ragu, dan 3 orang atau 6% tidak setuju.
- Pada item X3.2, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 31 orang dengan persentase 62% menjawab setuju mengenai fasilitas yang nyaman memberikan energi positif. Sisanya 15 orang atau 30% ragu-ragu, dan 4 orang atau 8% sangat setuju.
- Pada item X3.3, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 32 orang dengan persentase 64% menjawab setuju mengenai rasa aman dengan barang yang dimiliki saat bekerja. Sisanya 12 orang atau 24%

- ragu-ragu, 3 orang atau 6% tidak setuju, dan 3 orang atau 6 % sangat setuju.
- d. Pada item X3.4, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 33 orang dengan persentase 66% menjawab setuju mengenai perusahaan mengutamakan *safety first*. Sisanya 11 orang atau 22% ragu-ragu, 5 orang atau 10% sangat setuju, dan 1 orang atau 2% tidak setuju.
 - e. Pada item X3.5, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 20 orang dengan persentase 40% menjawab setuju mengenai kerjasama yang baik antar pekerja. Sisanya 18 orang atau 36% ragu-ragu, 11 orang atau 22% tidak setuju, dan 1 orang atau 2% sangat setuju.
 - f. Pada item X3.6, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 27 orang dengan persentase 54% menjawab setuju mengenai atasan selalu membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Sisanya 17 orang atau 34% ragu-ragu, dan 6 orang atau 12% tidak setuju.
 - g. Pada item X3.7, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 34 orang dengan persentase 68% menjawab setuju mengenai kondisi pencahayaan, udara, suara, dan ruang gerak tertata baik. Sisanya 10 orang atau 20% ragu-ragu, 4 orang atau 8% sangat setuju, 2 orang atau 4% tidak setuju.
 - h. Pada item X3.8, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 24 orang dengan persentase 48% menjawab setuju mengenai suasana kerja memberikan kesempatan menyampaikan pendapat secara langsung. Sisanya 14 orang atau 28% ragu-ragu, 7 orang atau 14% sangat setuju, dan 5 orang atau 10% tidak setuju.

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Niat Keluar (Y)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total R	%	Total S	%	Total SS	%
Y1.1	0	0%	2	4%	12	24%	36	72%	0	0%
Y1.2	0	0%	1	2%	19	38%	30	60%	0	0%
Y1.3	0	0%	7	14%	32	64%	11	22%	0	0%
Y1.4	0	0%	4	8%	20	40%	26	52%	0	0%

Y1.5	0	0%	13	26%	23	46%	14	28%	0	0%
Y1.6	0	0%	10	20%	17	34%	23	46%	0	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui ringkasan jawaban responden mengenai variabel niat keluar sebagai berikut:

- a. Pada item Y1.1, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 36 orang dengan persentase 72% menjawab setuju mengenai pernah berpikir untuk berhenti kerja. Sisanya 12 orang atau 24% ragu-ragu, dan 2 orang atau 4% tidak setuju.
- b. Pada item Y1.2, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 30 orang dengan persentase 60% menjawab setuju mengenai berpikir untuk berganti pekerjaan. Sisanya 19 orang atau 38% ragu-ragu, dan 1 orang atau 2% tidak setuju.
- c. Pada item Y1.3, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 32 orang dengan persentase 64% menjawab ragu-ragu mengenai meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat. Sisanya 11 orang atau 22% setuju, dan 7 orang atau 14% tidak setuju.
- d. Pada item Y1.4, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 26 orang dengan persentase 52% menjawab setuju mengenai melihat peluang kerja yang lebih baik di perusahaan lain. Sisanya 20 orang atau 40% ragu-ragu, dan 4 orang atau 8% tidak setuju.
- e. Pada item Y1.5, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 23 orang dengan persentase 46% menjawab ragu-ragu mengenai menghubungi teman untuk mendapatkan informasi lowongan kerja. Sisanya 14 orang atau 28% setuju, 13 orang atau 26% tidak setuju.
- f. Pada item Y1.6, memperlihatkan bahwa rata-rata responden sebanyak 23 orang dengan persentase 46% menjawab setuju mengenai berusaha mencari pekerjaan lain. Sisanya 17 orang atau 34% ragu-ragu, dan 10 orang atau 20% tidak setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui ketepatan suatu instrument dalam melakukan pengukuran. Item

pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Nilai r_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n-2$.⁶ Berikut hasil pengujian validitas instrumen:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,796	0,320	0,000	Valid
	X1.2	0,772	0,320	0,000	Valid
	X1.3	0,821	0,320	0,000	Valid
	X1.4	0,711	0,320	0,000	Valid
	X1.5	0,843	0,320	0,000	Valid
	X1.6	0,711	0,320	0,000	Valid
	X1.7	0,843	0,320	0,000	Valid
	X1.8	0,557	0,320	0,000	Valid
	X1.9	0,711	0,320	0,000	Valid
	X1.10	0,796	0,320	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,813	0,320	0,000	Valid
	X2.2	0,566	0,320	0,000	Valid
	X2.3	0,516	0,320	0,000	Valid
	X2.4	0,653	0,320	0,000	Valid
	X2.5	0,842	0,320	0,000	Valid
	X2.6	0,544	0,320	0,000	Valid
	X2.7	0,621	0,320	0,000	Valid
	X2.8	0,668	0,320	0,000	Valid
	X2.9	0,813	0,320	0,000	Valid
	X2.10	0,842	0,320	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,495	0,320	0,000	Valid
	X3.2	0,882	0,320	0,000	Valid
	X3.3	0,943	0,320	0,000	Valid
	X3.4	0,882	0,320	0,000	Valid

⁶ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26," 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 148–49.

	X3.5	0,421	0,320	0,000	Valid
	X3.6	0,943	0,320	0,000	Valid
	X3.7	0,943	0,320	0,000	Valid
	X3.8	0,485	0,320	0,000	Valid
Niat Keluar (Y)	Y1.1	0,768	0,320	0,000	Valid
	Y1.2	0,724	0,320	0,000	Valid
	Y1.3	0,759	0,320	0,000	Valid
	Y1.4	0,582	0,320	0,000	Valid
	Y1.5	0,788	0,320	0,000	Valid
	Y1.6	0,798	0,320	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, pengujian validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Niat Keluar (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk instrument penelitian. Perolehan nilai r_{tabel} diperoleh melalui N, dimana jumlah sampel non responden yang digunakan sejumlah 40, $df = N-2 (40-2) = 38$, dengan taraf signifikansi $< 0,05$, sehingga diperoleh r_{tabel} (0,320) nilai r_{hitung} pada seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,320) dan signifikansi yang diperoleh pada seluruh item pernyataan yaitu $< 0,05$.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengukur kestabilan atau konsistensi jawaban non responden pada item pernyataan dalam kuisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* pada program SPSS 26. Dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.⁷ Berikut ini hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

⁷ Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*,” 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 61–74.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Reliability Coefficiance</i>	<i>Cronbach Alpha (> 0,70)</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	10 item	0,917	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	10 item	0,861	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X3)	8 item	0,898	<i>Reliabel</i>
Niat Keluar (Y)	6 item	0,832	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan pada non-responden di atas, menunjukkan hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel lebih dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

b. Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini mempunyai tujuan guna menggambarkan, mengolah, serta mendeskripsikan data untuk mempermudah dalam pengambilan kesimpulan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang distribusi data sampel pada penelitian dengan melihat nilai, minimum, maximum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel independen dan dependen. Statistik deskriptif memberitahukan inti dari data yang diteliti dengan rapi dan ringkas.⁸ Berikut ini hasil perhitungan statistik deskriptif pada penelitian ini:

⁸ Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26,*” 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 19.

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	50	20	46	34.72	5.410
Kompensasi	50	29	50	38.58	3.511
Lingkungan Kerja	50	17	36	28.94	4.078
Niat Keluar	50	15	24	20.06	2.780
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2024)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil olah data secara umum menggunakan statistik deskriptif pada setiap variabel penelitian yang mempunyai jumlah sampel atau N sebanyak 50 orang karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Pada variabel niat keluar (Y) memiliki nilai maksimum 24, nilai minimum 15, nilai rata-rata 20,06, dan nilai standar deviasi 2,780. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai maksimum 46, nilai minimum 20, nilai rata-rata 34,72, dan nilai standar deviasi 5,410. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai maksimum 50, nilai minimum 29, nilai rata-rata 38,58, dan nilai standar deviasi 3,511. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai maksimum 36, nilai minimum 17, rata-rata 28,94, dan nilai standar deviasi 4,078.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai *VIF* ≥ 10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95, maka terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya.⁹ Berikut ini hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan:

⁹ Imam Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26,” 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 157–158.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Beban Kerja (X1)	0,807	1,239
Kompensasi (X2)	0,888	1,126
Lingkungan Kerja (X3)	0,725	1,379

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, menunjukkan bahwa hasil nilai *tolerance* dari variabel beban kerja (X1) sebesar $0,807 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,239 \leq 10$, maka variabel beban kerja dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian, untuk nilai *tolerance* variabel kompensasi (X2) yaitu sebesar 0,888 dan nilai VIF 1,126, maka variabel kompensasi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara, untuk nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 0,725 dan nilai VIF 1,379, maka variabel lingkungan kerja dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dari seluruh hasil yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model persamaan regresi ini.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data variabel independen dan data variabel dependen berdistribusi dengan normal atau tidak. Persamaan regresi yang baik yaitu ketika data terdistribusi teratur dan normal. Untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji statistic non parametric Kolmogrov Smirnov (K_S). Adapun pengambilan keputusan pada uji ini yaitu apabila *asym.sig* < 0,05, maka data dikatakan tidak terdistribusi normal, sebaliknya apabila *asym.sig* > 0,05, maka data dikatakan terdistribusi normal.¹⁰ Berikut ini hasil uji Kolmogrov-Smirnov yang dilakukan

¹⁰ Imam Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26,” 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 196-197.

Tabel 4.13
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65034849
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.063
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji melalui SPSS Versi 26 dengan uji Kolmogorov Smirnov, dapat dilihat bahwa nilai *asyp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan atau perbedaan antar variabel satu dengan lainnya atau tidak. Dikatakan homoskedastisitas ketika hasilnya tetap dan ketika hasilnya berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada variabel dapat dilakukan melalui uji glejser, dilihat pada nilai signifikansinya, ketika nilai signifikansi <0,05 (5%) dapat diartikan terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi >0,05 (5%), maka diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.¹¹ Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan:

¹¹ Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26,*” 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 178.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

N	Variabel	Signifika nsi	Kesimpulan
50	Beban Kerja (X1)	0,346	Tidak terjadi heteroskedastisitas
50	Kompensasi (X2)	0,846	Tidak terjadi heteroskedastisitas
50	Lingkungan Kerja (X3)	0,840	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, menunjukkan bahwa setiap variabel yang diuji menggunakan SPSS Versi 26 dengan model Glejser memiliki nilai signifikansi $>0,05$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel independen tidak mengalami heteroskedastisitas dan dikatakan memiliki model persamaan regresi yang baik.

d. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk mengetahui hubungan atau pengaruh secara linear pada variabel independen dengan variabel dependen.¹² Berikut ini hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.580	3.047		10.364	.000
	TOTAL_X1	.313	.050	.609	6.250	.000

¹² Imam Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26," 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 145.

TOTAL_X2	-.265	.074	-.334	-3.600	.001
TOTAL_X3	-.421	.070	-.617	-6.002	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas, maka bentuk persamaan regresi di dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 31,580 + 0,313X_1 - 0,265X_2 - 0,421X_3 + e$$

Mengenai hasil persamaan regresi tersebut, maka berikut ini penjelasannya:

- Diketahui konstanta (α) sebesar 31,580, dengan asumsi ketika nilai variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) nol (0), maka niat keluar (Y) memiliki nilai sama dengan konstanta yaitu 31,580.
- Nilai koefisien variabel beban kerja (X1) sebesar 0,313, maka apabila nilai variabel lainnya tetap dan variabel beban kerja (X1) mengalami peningkatan satu satuan atau 1%, maka variabel niat keluar (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,313 atau 31,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin naik beban kerja, maka niat keluar (*turnover intention*) karyawan semakin meningkat.
- Nilai koefisien variabel kompensasi (X2) sebesar -0,265, maka apabila nilai variabel lainnya tetap dan variabel kompensasi (X2) mengalami peningkatan satu satuan atau 1%, maka variabel niat keluar (Y) mengalami penurunan sebesar 0,265 atau 26,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin naik kompensasi, maka niat keluar (*turnover intention*) semakin turun.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0,421, maka apabila nilai variabel lainnya tetap dan variabel lingkungan kerja (X3) mengalami peningkatan satu satuan atau 1%, maka variabel niat keluar (Y) mengalami penurunan sebesar 0,421 atau 42,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin naik lingkungan kerja, maka niat keluar (*turnover intention*) semakin turun.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan guna mengetahui besaran kontribusi antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketika nilai $R^2 = 0$, maka tidak terdapat kontribusi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan, semakin besar nilai R^2 (mendekati angka 1), maka semakin tinggi pula persentase pengaruh pada variabel dependen (Y).¹³ Berikut ini hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.625	1.703

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,625 atau 62,5% yang memiliki arti bahwa variabel independen (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) berpengaruh sebesar 62,5% terhadap variabel dependen (niat keluar). Sisanya sebesar 0,375 atau 37,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa mewakili variabel lain yang dapat mempengaruhi niat keluar (*turnover intention*).

3) Uji F

Uji F dilakukan guna mengetahui pengaruh antara variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji F bisa dilakukan melalui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, maka dikatakan berpengaruh.¹⁴ Untuk memperoleh F_{tabel} dilakukan dengan menggunakan tabel F pada signifikansi 5% dengan ketentuan $df1 = 3$ (jumlah variabel - 1) dan

¹³ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26," 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 147-148.

¹⁴ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26," 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 148.

$df_2 = 46$ ($n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent), sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Berikut ini hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.361	3	81.787	28.190	.000 ^b
	Residual	133.459	46	2.901		
	Total	378.820	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Dari hasil uji F tersebut, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,190, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,190 > 2,81$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap niat keluar karyawan pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

4) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan hasil dari uji t bisa dengan cara melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dalam nilai absolut) dan dengan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh), begitupun sebaliknya. Untuk mengetahui t_{tabel} yaitu dengan mencari *degree of freedom* atau $df = n - k - 1$.¹⁵ Hasilnya yaitu $df = 50 - 3 - 1 = 46$, dengan menggunakan taraf signifikansi $5\% = 0,05/2 = 0,025$ (uji dua arah), sehingga diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,013. Berikut ini hasil dari uji t dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26:

¹⁵ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26," 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021), 148-149.

Tabel 4.18
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.580	3.047		10.364	.000
	TOTAL_X1	.313	.050	.609	6.250	.000
	TOTAL_X2	-.265	.074	-.334	-3.600	.001
	TOTAL_X3	-.421	.070	-.617	-6.002	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh besarnya pengaruh diantara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a) Beban kerja terhadap niat keluar

Dari hasil uji t di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 6,250 > t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikansi beban kerja (X1) terhadap niat keluar (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara (H1 diterima).

b) Kompensasi terhadap niat keluar

Dari hasil uji t di atas, diperoleh nilai t_{hitung} -3,600 > t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikansi kompensasi (X2) terhadap niat keluar (Y) sebesar $0,001 < 0,05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara (H2 diterima).

c) Lingkungan kerja terhadap niat keluar

Dari hasil uji t di atas, diperoleh nilai t_{hitung} -6,002 > t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikansi lingkungan kerja (X3) terhadap niat keluar (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara (H3 diterima).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS versi 26 yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai koefisien variabel beban kerja yaitu sebesar 0,313, yang berarti memberikan pengaruh positif, dimana apabila beban kerja meningkat satu satuan, maka niat keluar juga akan meningkat sebesar 0,313. Adapun variabel beban kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (nilai absolut) yaitu 6,250 lebih besar dari 2,013 dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dikatakan berpengaruh dan signifikan terhadap niat keluar (Y). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kherina Maulidah, Syarif Ali, dan Dewi Cahyani Pangestuti yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD Jakarta Selatan”, dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan.

Selain sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Munandar. Munandar mengatakan bahwa beban kerja merupakan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlampaui berat akan menyebabkan kelelahan dan rasa tidak nyaman saat bekerja. Hal ini pada akhirnya dapat memicu terjadinya niat keluar (*turnover intention*) pada karyawan.¹⁶ Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa teori keagenan (*agency theory*) yang digunakan terbukti. Teori keagenan menjelaskan ketika terjadi ketidaksesuaian antara *principal* (pemilik) dengan *agent* (karyawan) atau masalah keagenan (beban kerja yang tidak sesuai) maka akan timbul masalah (niat keluar). Ketika beban

¹⁶ Munandar Ashar Sunyoto, “*Psikologi Industri Dan Organisasi*” (Jakarta: UI Press, 2014), 51.

kerja karyawan semakin tinggi, maka tingkat niat keluar (*turnover intention*) karyawan pun ikut tinggi.¹⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa untuk mengurangi niat keluar (*turnover intention*) yang terjadi pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, maka perlu mengurangi atau memperhatikan beban kerja karyawan. Perusahaan harus mampu menyelaraskan khususnya antara beban kerja fisik dan mental dengan kapasitas atau kemampuan kerja karyawan, agar mengurangi tingkat niat keluar (*turnover intention* karyawan).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Keluar Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS versi 26 yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi yaitu sebesar -0,265 yang berarti memberikan pengaruh negatif, dimana ketika kompensasi meningkat satu satuan, maka niat keluar akan menurun sebesar 0,265. Adapun variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (nilai absolut) yaitu -3,600 lebih besar dari 2,013 dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$), sehingga dikatakan berpengaruh dan signifikan terhadap niat keluar (Y). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Iman Taufik, Sri Harini, dan Sudarijati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*”, dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan.

Selain sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan. Hasibuan berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan jasa berupa uang, barang langsung atau tidak yang diterima karyawan. Kompensasi bisa mempengaruhi niat keluar. Saat kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan atau tenaga yang telah dikeluarkan, maka akan menimbulkan niat keluar (*turnover*

¹⁷ Imam Ghozali, “*25 Grand Theory*” (Semarang: Yoga Pratama, 2020), 86-88.

intention), begitupun sebaliknya.¹⁸ Hasil penelitian ini memperlihatkan tentang teori keagenan (*agency theory*) yang digunakan terbukti. Teori keagenan menjelaskan ketika terjadi ketidaksesuaian antara *principal* (pemilik) dengan *agent* (karyawan) atau masalah keagenan (kompensasi tidak sesuai) maka akan timbul masalah (niat keluar), begitupun sebaliknya. Ketika kompensasi yang didapat karyawan cukup dan layak sesuai harapan karyawan, maka akan menurunkan keinginan untuk keluar.¹⁹

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa untuk mengurangi terjadinya niat keluar (*turnover intention*) pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, maka perlu meningkatkan atau memperbaiki kompensasi yang diberikan pada karyawan. PT. Ratna Makmur Jaya Jepara harus bisa meningkatkan atau memperbaiki kompensasi khususnya pada tambahan penghasilan selain gaji/ bonus karyawan, agar mengurangi tingkat keinginan untuk keluar.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS versi 26 yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja yaitu sebesar -0,421, yang berarti memberikan pengaruh negatif, dimana ketika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka niat keluar akan menurun sebesar 0,421. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (nilai absolut) yaitu -6,002 lebih besar dari 2,013 dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dikatakan berpengaruh dan signifikan terhadap niat keluar (Y). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Agustina Salehah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*).

¹⁸ Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), 117.

¹⁹ Imam Ghozali, “*25 Grand Theory*” (Semarang: Yoga Pratama, 2020), 86-88.

Selain sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil pada penelitian ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Danang Sunyoto. Sunyoto berpendapat bahwa lingkungan kerja yaitu semua yang ada di sekitar karyawan saat bekerja yang bisa mempengaruhi pekerjaan. Saat lingkungan kerja karyawan kondusif, nyaman, dan aman, maka akan mengurangi niat keluar (*turnover intention*), begitu sebaliknya.²⁰ Pada hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa teori keagenan yang digunakan terbukti. Teori keagenan menjelaskan ketika terjadi ketidaksesuaian antara *principal* (pemilik) dengan *agent* (karyawan) atau masalah keagenan (lingkungan kerja yang kurang kondusif) maka akan timbul masalah (niat keluar), begitupun sebaliknya. Jika lingkungan kerja semakin baik, maka keinginan keluar karyawan akan turun.²¹

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa untuk mengurangi adanya niat keluar (*turnover intention*) karyawan pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, maka perlu meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerja karyawan. PT. Ratna Makmur Jaya Jepara harus bisa meningkatkan atau memperbaiki lingkungan kerja khususnya pada hubungan kerjasama antar pekerja dan peralatan kerjanya, agar bisa mengurangi tingkat niat keluar karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Niat Keluar Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS Versi 26 terkait beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,625 atau sebesar 62,5%, yang berarti pengaruh variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap niat keluar (Y) sebesar 62,5%. Sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Pada hasil uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ditunjukkan pada nilai $F_{hitung} 28,190 > F_{tabel} 2,81$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari pernyataan

²⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Centre of Academic Publishing Service, 2015).

²¹ Imam Ghozali, “*25 Grand Theory*” (Semarang: Yoga Pratama, 2020), 86-88.

tersebut dapat dikatakan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap niat keluar (Y) karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Iman Taufik, Sri Harini, dan Sudarijati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*”, dengan hasil bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan.

Selain sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil yang diperoleh juga sesuai dengan teori yang dinyatakan Mobley, dimana niat keluar karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Ketika ketiga komponen tersebut diperbaiki maka akan membuat niat keluar karyawan akan menurun, begitupun sebaliknya, ketika beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dibiarkan atau disepelekan, maka tingkat niat keluar karyawan pada perusahaan akan meningkat.²² Pada hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa teori keagenan yang digunakan terbukti. Teori keagenan membahas terkait dimana hubungan kontrak antara *principal* (pemilik) dan *agent* (karyawan). Hubungan harus terjalin dengan baik mulai dari kepercayaan ataupun tugas-tugas yang diberikan pemilik/ atasan kepada karyawannya. Tetapi hubungan tersebut seringkali menimbulkan masalah yang dikenal dengan istilah *agency problem*. Perbaikan pada beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja menjadi sebuah pendekatan yang dapat mengurangi masalah keagenan (niat keluar).²³

²² William H. Mobeley, “*Pergantian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*.” Alih Bahasa: Nurul Imam” (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2011), 4.

²³ Imam Ghozali, “*25 Grand Theory*” (Semarang: Yoga Pratama, 2020), 86-88.