

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Intan Hevea Industry

Febry Evelina¹, Tika Nirmala Sari²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oct 02, 2025

Revised Oct 15, 2025

Accepted Oct 25, 2025

Keywords:

Compensation
Turnover Intention
Work Environment
Workload

ABSTRAK

The study aims to determine and analyze the influence of consumer This study aims to determine the influence of the work environment, workload, and compensation on turnover intention at PT. Intan Hevea Industri. This study employed quantitative research. Data sources used were primary and secondary data. Data collection techniques included questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis techniques used were descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The sample size for this study was 93 respondents. The partial test results revealed that the work environment had a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of $3.461 > 1.986$. Workload had no positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of $1.760 < 1.986$. Compensation had a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of $3.670 > 1.986$. Based on the simultaneous test results, it was found that the work environment (X1), workload (X2), and compensation (X3) variables simultaneously had a positive and significant effect on employee turnover intention at PT. Intan Hevea Industry.



Corresponding Author:

Febry Evelina,
Manajemen Bisnis,
Universitas Potensi Utama,
JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Sumatera Utara 20241. Indonesia.
Email: info@potensi-utama.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sering disebut sebagai komponen utama yang memiliki peran penting dalam mendukung operasional suatu perusahaan. SDM dikatakan sebagai unsur yang sangat besar, karena manusia adalah unsur yang selalu diperlukan dalam suatu proses produksi barang maupun jasa dan memengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manajemen SDM bertugas menyelesaikan masalah mengenai hubungan antar karyawan, hubungan antar jenjang atas, menengah, dan bawah, serta permasalahan tenaga kerja lainnya agar dapat menopang perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

Seperti yang kita ketahui, sebuah perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu yang perlu dikelola dengan baik dan benar agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksana. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah perusahaan tidak hanya memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para pelanggan maupun calon pelanggannya.

PT. Intan Hevea Industry adalah perusahaan swasta yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara, Indonesia yang didirikan sejak tahun 1988. Bisnis utama perusahaan ini adalah produsen sarung tangan karet yaitu tepung dan non tepung, lateks dan nitrile. Perusahaan ini awalnya bermula sebagai perusahaan berskala kecil pada tahun 1988 dengan kapasitas 48 juta lembar sarung tangan per setiap tahun. Kemudian kapasitas berkembang menjadi sekitar 1.2 miliar lembar sarung tangan per setiap tahunnya. PT. Intan Hevea Industry memiliki 12 mesin produksi dengan kecanggihan teknologi yang terbaru untuk memproduksi sarung tangan berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi turnover intention.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, pada PT. Intan Hevea Industry tidak adanya jobdesk yang jelas untuk setiap pekerja, kemudian adanya pemotongan gaji jika karyawan melakukan kesalahan seperti, salah hitung barang, salah membuat ukuran barang sehingga yang terjadi adalah adanya pemotongan gaji dan juga dalam setiap harinya para pekerja akan di berikan kerjaan yang berbeda-beda dan juga akan diberikan penambahan beban kerja mulai dari bekerja sesuai target yang di berikan, dan resiko dari pekerja yang tidak memenuhi target akan di potong upah dalam setiap harinya.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budimana (2021) beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutan (2022) beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Inten Hevea Industry".

2. METODE

a. Pendekatan Penelitian

Dapat penelitian ini, penulis menggunakan jenis data kuantitatif dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yakni mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

b. Population

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. Intan Hevea Industry adalah sebanyak 1231 karyawan.

c. Sampel

Untuk populasi (N) sebesar 1231 karyawan maka nilai kritis yang ditetapkan sebesar 10%. Dengan demikian ukuran sampel yang dibutuhkan berdasarkan rumus diatas adalah menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Adapun jumlah responden dengan jumlah sampel sebanyak 93 sampel sebagai berikut.

Tabel 1. Gambaran Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Uraian	Jumlah Responden	Persentase
1.	Usia Responden	21-30 tahun	41 responden	41,1%
		31-40 tahun	41 responden	44,1%
		41-50 tahun	11 responden	11,8%
		> 50 tahun	-	-
2.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	25 responden	26,9%
		Perempuan	68 responden	73,1%
3.	Lama Bekerja	0-5 tahun	74 responden	79,6%
		6-10 tahun	11 responden	11,8%
		> 10 tahun	8 responden	

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia 21–30 tahun dan 31–40 tahun masing-masing memiliki jumlah yang sama, yaitu 41 orang (44,1%). Sementara itu, responden berusia 41–50 tahun berjumlah 11 orang (11,8%). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, dengan proporsi terbesar pada usia muda hingga dewasa awal. Proporsi usia yang seimbang antara 21–30 tahun dan 31–40 tahun juga menggambarkan adanya kombinasi pengalaman dan semangat kerja yang relatif merata. Kemudian dari sisi jenis kelamin, responden perempuan mendominasi dengan jumlah 68 orang (73,1%), sedangkan laki-laki hanya berjumlah 25 orang (26,9%). Hal ini menunjukkan bahwa populasi yang diteliti lebih banyak diisi oleh perempuan, yang kemungkinan mencerminkan komposisi tenaga kerja atau konsumen pada lokasi penelitian yang memang didominasi oleh gender tersebut. Demikian halnya dengan masa kerja, mayoritas responden yaitu sebanyak 74 orang (79,6%) memiliki pengalaman kerja antara 0–5 tahun. Responden dengan lama kerja 6–10 tahun berjumlah 11 orang (11,8%), dan hanya 8 orang (8,6%) yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden relatif baru dalam lingkungan kerja mereka, sehingga pengalaman kerja mereka masih dalam tahap awal hingga menengah. Proporsi ini juga dapat memengaruhi pandangan mereka terhadap kebijakan perusahaan.

b. Analisis Statistik Data

1) Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.48958587
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.062
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	3.521	3.216			
Lingkungan Kerja	.301	.087	.342	.902	1.108
Beban Kerja	-.177	.100	-.175	.893	1.120
Kompensasi	.269	.073	.346	.988	1.012

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Uji SPSS 26

1. Dapat di lihat bahwa ketentuan dari nilai tolerance $> 0,10$ yaitu untuk variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai 0,902, variabel beban kerja (X2) dengan nilai 0,893, dan untuk variabel kompensasi dengan nilai 0,988 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dapat di lihat bahwa nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 1,108, untuk variabel beban kerja (X2) dengan nilai VIF sebesar 1,120 dan variabel kompensasi (X3) dengan nilai VIF sebesar yang berarti 1,012. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF < 10 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	6.012	1.885		3.190	.002
Lingkungan Kerja	.004	.051	.008	.076	.940
Beban Kerja	-.057	.059	-.108	-.974	.333
Kompensasi	-.031	.043	-.077	-.726	.469

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variable lingkungan kerja yaitu 0,940 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig $>$ dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel beban kerja yaitu dengan nilai 0,333 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig $>$ dari 0,05, kemudian pada pengujian yang ketiga variabel kompensasi yaitu dengan nilai 0,469 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig $>$ dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan $>$ dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	3.521	3.216		1.095	.277
Lingkungan Kerja	.301	.087	.342	3.461	.001
Beban Kerja	-.177	.100	-.175	-1.760	.082
Kompensasi	.269	.073	.346	3.670	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap turnover intention adalah nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 30,1%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap turnover intention lebih cenderung dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

d. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	3.521	3.216		1.095	.277
Lingkungan Kerja	.301	.087	.342	3.461	.001
Beban Kerja	-.177	.100	-.175	-1.760	.082
Kompensasi	.269	.073	.346	3.670	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan hasil uji parsial diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 93-4= 89. Nilai t_{tabel} untuk n = 89. adalah 1.986. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention yang dimana diperoleh nilai t_{hitung} 3,461 > t_{tabel} 1.986 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 93-4= 89. Nilai t_{tabel} untuk n = 89. adalah 1.986. Dapat dilihat pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yang dimana diperoleh nilai t_{hitung} 1,760 < t_{tabel} 1.986 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah

jumlah responden dan k jumlah variable = $93-4= 89$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 89$. adalah 1.986. Dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 3,670 > t_{tabel} 1.986$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Intan Hevea Industry. Karyawan merasa bahwa kenyamanan lingkungan kerja sangat mempengaruhi para karyawan dan karyawan sangat membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Namun masih ada ditemukan kekurangan dalam lingkungan kerja karena dianggap kurang nyaman karena disebabkan udara di dalam ruangan kerja yang lembab dan fasilitas alat kerja di PT. Intan Hevea Industry karyawan tidak lengkap. Berdasarkan hasil uji parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Intan Hevea Industry. Karyawan menganggap bahwa beban kerja tidak membuat mereka memutuskan untuk berusaha keluar dari perusahaan, namun perusahaan harus membuat job desk kerja yang jelas kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan aturan dan jobdesknya masing-masing. Namun masih ditemukan kekurangan dalam beban kerja yakni yang tidak mencapai target akan mendapat tambahan beban target untuk di kerjakan dan di PT. Intan Hevea Industry seringsekali karyawan di beri pekerjaan tidak sesuai dengan jobdesknya. Berdasarkan hasil uji parsial kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Intan Hevea Industry. Karyawan menganggap bahwa pemberian kompensasi baik dari gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi mereka. Namun pada kompensasi masih ditemukan kekurangan bahwa Tunjangan yang di berikan pihak PT. Intan Hevea Industry hanya untuk pekerja yang memiliki jabatan tinggi saja. Lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Intan Hevea Industry. Karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan turnover intention. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dengan tingginya tingkat turnover intention. Namun demikian masih ditemukan beberapa kekurangan seperti halnya pada lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak hanya itu beban kerja yang tidak sesuai dengan jobdesk kerja kemudian juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan hanya berupa gaji pokok saja. Kekurangan ini dapat menjadi alasan mengapa tingkat turnover intention selalu meningkat. Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: Terkait Lingkungan Kerja Fisik, perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperbaiki ventilasi udara agar ruangan tidak lembab, menambah fasilitas kerja yang lengkap sesuai kebutuhan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Terkait Beban Kerja, karyawan yang tidak mencapai target justru diberikan tambahan beban kerja, sehingga merasa tertekan. Selain itu, banyak karyawan sering diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan job description, menyebabkan kelelahan, kebingungan, serta menurunkan kualitas hasil kerja. Terkait Kompensasi, ada aspek kompensasi, permasalahan yang muncul adalah tunjangan hanya diberikan kepada karyawan dengan jabatan tinggi, sedangkan karyawan dengan jabatan menengah ke bawah tidak mendapat perlakuan yang sama. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan, kecemburuan sosial, dan penurunan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, N. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 1v(1).
- Ardana, I. K., Septiarini, N.K. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456.
- Ainayah Oksa Dwiyanthi. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Oppo Kota Bima.
- Ainan & Listyorini, (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Tunover Intention Karyawan PT Putra Patra Utama Semarang.

- Andre Anggara, Dkk (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya.
- Budimana (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.
- Bogar et al., (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*.
- Budiman, A. M. (2019, Maret). Effect Of Leadership, Workload And Conflict Of Work Stress Impact On Employees That Intensity Of Turnover Employees Cv. Jati Utama Semarang. *Journal Of Management*, 02(02).
- Chang, J.-I. H. (2018). Explaining Turnover Intention In Korean Public Community Hospitals: Occupational Differences. *International Journal Of Health Planning And Management Int J Health Plann Mgmt*, 23, 119– 138.
- Danang (2019) *Defenis Lingkungan Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Darma (2018) *Pengertian Turnover Intention*. Edisi 13. Jilid 2. Yogyakarta: Erlangga.
- Desak Putu Rijasawitri, dkk (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*.
- Dessler (2019) *Pengertian Kompensasi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.