

Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi

Ronaa Salma Putri Prayitno^{1,*}, Sri Hartono², Siti Chamidah³

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471, Indonesia

Email: ^{1,*}putrisalma243@gmail.com, ²mahar.anugerah@gmail.com ³siti.chanidah71@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: putrisalma243@gmail.com

Submitted: 07/02/2025; Accepted: 28/02/2025; Published: 28/02/2025

Abstrak—Tingginya turnover intention karyawan dapat merugikan perusahaan karena mengakibatkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang sia-sia. Salah satu faktor yang memengaruhi turnover intention adalah kepuasan gaji, beban kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan gaji, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 407 karyawan produksi dan sampel sebanyak 80 responden yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software Smart Partial Least Squares (PLS) versi 4.0.9.6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan ($p < 0,05$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($p < 0,05$), serta motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($p < 0,05$). Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan gaji dan motivasi kerja, maka semakin rendah turnover intention karyawan, sementara beban kerja yang tinggi justru meningkatkan turnover intention. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa ketidakpuasan terhadap gaji disebabkan oleh sistem pembayaran yang tidak menentu karena menggunakan sistem borongan. Simpulan dari penelitian ini adalah perusahaan perlu mengevaluasi sistem gaji dan manajemen beban kerja untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Gaji; Beban Kerja; Motivasi Kerja; Produksi; Turnover Intention.

Abstract—High employee turnover intention can be detrimental to the company because it results in wasted recruitment and training costs. One of the factors that influence turnover intention is salary satisfaction, workload, and work motivation. This study aims to determine and explain the effect of salary satisfaction, workload, and work motivation on the turnover intention of production employees at PR Alfi Putra Trenggalek. This study uses a quantitative approach with a population of 407 production employees and a sample of 80 respondents taken using a simple random sampling technique. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of Smart Partial Least Squares (PLS) software version 4.0.9.6. The results showed that salary satisfaction had a negative and significant effect on employee turnover intention ($p < 0.05$), workload had a positive and significant effect on turnover intention ($p < 0.05$), and work motivation had a negative and significant effect on turnover intention ($p < 0.05$). In other words, the higher the salary satisfaction and work motivation, the lower the employee turnover intention, while a high workload actually increases turnover intention. Based on the interview results, it is known that dissatisfaction with salary is caused by an uncertain payment system because it uses a piecework system. The conclusion of this study is that companies need to evaluate the salary system and workload management to reduce turnover intention and increase employee retention.

Keywords: Salary Satisfaction; Workload; Work Motivation; Production; Turnover Intention.

1. PENDAHULUAN

Karena sifat jasanya dan ketidak mampuan untuk digunakan sebagai persediaan, sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam bisnis. Menurut (Dra. Umi Farida, 2015) Dalam konteks bisnis, yang sering disebut dengan Sumber Daya Manusia, mengacu pada individu yang bekerja pada suatu perusahaan dan terkadang disebut sebagai karyawan (Dra. Umi Farida, 2015) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah praktik manajemen yang berfokus pada hubungan pribadi, SDM, ketenagakerjaan, atau bidang studi lainnya yang bertujuan untuk mengajarkan bagaimana menerapkan penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan. mencapai tujuan tertentu dan dapat menguntungkan semua pihak.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menyediakan tenaga, potensi, kreativitas, dan kemampuan untuk menjadikan suatu usaha semakin matang dan sukses. Selain pertumbuhan ekonomi, peningkatan fasilitas atau peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam memastikan tercapainya tujuan suatu usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan setiap usaha; pada kenyataannya, keberhasilan suatu bisnis sering kali ditentukan oleh sumber daya manusia. Karyawan adalah pegawai kunci dalam perusahaan sebagai pemikir, perencana, dan orang yang menjalankan kegiatan usaha. Keberadaan karyawan harus ditangani secara hati-hati agar dapat memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Sebaliknya, jika seorang pekerja tidak diperlakukan dengan baik, maka ia tidak akan merasa bahagia dalam bekerja dan pada akhirnya akan menarik diri dari lingkungan kerja (turnover).

Menurut A.Noë (2019) *Turnover Intention*, yaitu perilaku yang melibatkan refleksi diri dari pekerjaan, merupakan jenis perilaku yang disebabkan oleh orang yang tidak mampu memahami lingkungan kerjanya, keinginan seseorang untuk bekerja dengan orang lain, atau tujuan yang dimilikinya selama bekerja.

Turnover Intention merupakan suatu keinginan untuk meningkatkan diri dari suatu usaha yang didasari oleh beberapa alasan, salah satunya adalah untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau kedudukan yang lebih baik. Biasanya, keputusan untuk berhenti dari pekerjaan adalah salah satu hal terakhir yang harus dilakukan seorang pekerja

jika mereka mengetahui bahwa kondisi kerja mereka tidak sesuai dengan harapan mereka. Adanya *Turnover Intention* membahas kelancaran organisasi serta bakat organisasi. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan metrik yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya masalah serius dalam suatu organisasi. Pergantian karyawan dapat mengakibatkan ketidakstabilan dan kurangnya komitmen terhadap kondisi karyawan. Oleh karena itu, suatu perusahaan tertentu mampu meningkatkan operasionalnya, seperti dengan menyediakan jasa tinggi dan memahami faktor-faktor yang dapat menciptakan kerasan karya untuk terus bekerja tanpa mempengaruhi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Tingginya niat berpindah dalam suatu bisnis merupakan permasalahan penting yang dihadapi oleh suatu perusahaan yang sayangnya akan berdampak negatif terhadap aktivitas dan produktivitasnya. Dunia usaha akan lebih baik jika memahami bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk bekerja pada perusahaan, bisa tidaknya karyawan tersebut dipasangkan dengan karyawan yang mempunyai penghargaan tinggi terhadap perusahaan dan kualitas kerja yang baik. Namun jika banyak karyawan yang memilih keluar dari perusahaan, maka akan banyak kerugian yang menjadi tanggungan perusahaan. Masalah utama yang akan muncul adalah perusahaan akan merugi karena telah membayar prosedur rekrutmen dan pelatihan yang tercantum di bawah ini untuk karya tentang akan sia-sia. Niat berpindah harus dilihat sebagai fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam operasional bisnis, baik secara sosial maupun individu. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk mempromosikan karyawan tersebut akan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan karyawannya.

Meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut diduga persepsi suatu faktor dalam diri seorang karyawan, yaitu kepuasan gaji. Beberapa peneliti mengidentifikasi karakteristik kepuasan yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk gaji dan promosi. Menurut Lum et.al dalam (Wirawan, 2018) Kepuasan gaji dapat diartikan sebagai berikut: seseorang akan tertarik pada gaji jika mempunyai persepsi terhadap gaji dan perilakunya sesuai dengan harapan. Sedangkan menurut Heneman dan Schawab dalam (Wirawan, 2018) Konstruksi gaji merupakan konsep multifaset yang mencakup tiga subdimensi berikut: tingkat gaji (tingkat gaji), struktur / pengolahan gaji (struktur gaji dan administrasi), peningkatan gaji (kenaikan gaji), dan tunjangan (manfaat).

Jika gajinya sesuai dengan apa yang diharapkan, maka setiap orang akan merasa puas dengan gaji yang diperolehnya (Lumet al. dalam ((Wahyudiana Mukti, 2018)). Sebaliknya jika gaji yang diabaikan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak sesuai dengan yang diantisipasi, hal ini akan menjadi alasan bagi pegawai untuk mau bekerja di instansi lain (Andini, dalam (Wahyudiana Mukti, 2018)).

Di antara temuan penelitian tersebut, terdapat beberapa penelitian yang fokus pada pengaruh gaji kepuasan terhadap turnover turnover (Maniza, 2018). Berdasarkan hasil penelitian ini gaji kepuasan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan auditor dalam melihat laporan keuangan perusahaan. Semakin banyak gaji kepuasan yang teridentifikasi, semakin kecil kemungkinan perusahaan mampu memenuhi kewajiban keuangannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azharuddin & Mukzam, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji kepuasan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover turnover. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaji kepuasan seorang pekerja rendah, maka dapat menyebabkan mereka mencari pekerjaan lain di perusahaan lain. Sedangkan terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudiana Mukti, 2018) Hasil penelitian adalah gaji berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover turnover.

Alasan lain yang mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar dari pekerjaannya adalah beban kerja. Menurut (Rohman, 2021) Beban kerja mengacu pada kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu tertentu dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja para karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kemampuan unik masing-masing karyawan. Sedangkan menurut (Fransiska, 2020) Beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang sangat umum yang mungkin menyebabkan seseorang menjadi kesal terhadap dirinya sendiri. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai yang disebabkan oleh tingginya volume kerja, tingginya tingkat keahlian yang selalu hadir, dan tingginya tingkat kecepatan.

Dari contoh di atas dapat kita simpulkan bahwa beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu secara efektif menyesuaikan diri dengan banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, maka hal ini tidak akan menjadi masalah dalam pekerjaan. Ketika jumlah tunjangan terkait pekerjaan yang ditawarkan kepada karyawan meningkat, jumlah kenyamanan yang ditawarkan kepada mereka juga akan berkurang. Pekerjaan yang dibebankan melebihi batas kemampuan akan niat keluar, atau stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait beban kerja diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan (Ni Wayan Candra Dewi et al., 2022) Dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku terkait pekerjaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan akan meningkatkan niat berpindah karyawan di dalam perusahaan. Hasil ini didukung oleh penelitian dari (Nyoman, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat meninggalkan. Namun hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan (Kurniawati et al., 2018) yang menyatakan hasil penelitian yang mendapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin menurun yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain loyalitas dan kompensasi.

Tidak hanya itu alasan lain yang mampu memicu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya adalah motivasi dalam bekerja. Menurut (Wardan, 2020) motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan-karyawan. Menurut Mohtar (2019) motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut (Winardi, 2016) Motivasi di tempat kerja merupakan hasil dari beberapa proses internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang dan menyebabkan mereka menjadi lebih ulet dan gigih dalam menjalankan tugas tertentu. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau inspirasi yang menjadi kompas seseorang untuk melakukan apa pun guna mencapai suatu tujuan tertentu. Arti motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang membuat seseorang merasa terinspirasi atau tenteram dalam mengerjakan suatu proyek.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention diantaranya hasil penelitian yang dilakukan (Yuningsih et al., n.d.) yang menyatakan penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan akan menambah semangat kerja karyawan sehingga memperkecil turnover intention. Hasil serupa didapat (Suseno, 2021) Dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan didasarkan pada manfaat yang ditawarkan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efisien mungkin. Namun hasil berbeda didapatkan (Harsa, 2022) yang menyatakan hasil penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Ruang lingkup pada penelitian ini yaitu karyawan produksi PR. Alfi Putra. Pabrik Rokok Alfi Putra merupakan salah satu pabrik rokok yang didirikan di Provinsi Jawa Timur. Pabrik rokok tersebut dibangun di Kabupaten Trenggalek, tepatnya di kawasan Dusun Gembleb, Rt 12 Rw 4 Kecamatan Pogalan. Pabrik Rokok Alfi Putra didirikan oleh Bapak Latief Anwar. Ketika mendirikan pabrik pada tanggal 13 Juli 2003, beliau mengawali usahanya dari usaha kecil-kecilan bernama rokok kretek "BOY" yang merupakan perusahaan perseorangan yang dipimpin dan dijalankan langsung oleh pendiri perusahaan. Pada saat ini Pabrik Rokok Alfi Putra sudah memiliki beberapa cabang perusahaan yang salah satunya berada di kota Blitar.

PR Alfi Putra "Rokok Boy" Trenggalek mengalami tantangan dalam turnover intention karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian, pengamatan dan wawancara yang dilakukan antara penulis dan karyawan maka diperoleh informasi bahwa pihak karyawan merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan, mereka mengatakan bahwa besarnya gaji yang diberikan tidak menentu karena sistem pembayaran gaji pada perusahaan ini adalah borongan. Tidak hanya itu salah satu karyawan memaparkan bahwa beban kerja yang diberikan tergolong berat dimana sistem borongan ini membuat karyawan mengejar target yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu, tidak hanya tentang kepuasan gaji dan beban kerja pihak karyawan juga mengungkapkan bahwa dukungan motivasi baik dari pihak perusahaan maupun teman sejawat masih kurang, dimana masih banyaknya senior junioritas yang menyebabkan karyawan sedikit tertekan akan hal ini tentu kurangnya motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi semangat kerja dan kenyamanan kerja pada saat melakukan pekerjaannya.

Tabel 1. Data Karyawan Yang Resign

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Resign
September	12
Oktober	15

Sumber: HRD Bagian Produksi Perusahaan PR Alfi Putra Trenggalek

Dari data yang penulis peroleh dari HRD perusahaan kondisi karyawan pada 2 bulan terakhir terdapat peningkatan karyawan yang keluar. Pada bulan September terdapat 12 karyawan yang keluar dan pada bulan Oktober terdapat 15 karyawan yang keluar. Angka tersebut jika kita hitung $((15-12) : 12) \times 100\% = 25\%$ sedangkan tingkat absensi yang juga naik yaitu terdapat 64 orang tidak masuk dengan berbagai alasan. Jika kita hitung $(64 : 264) \times 100\% = 24,24\%$. Fakta tersebut merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Salah satu jenis penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian yang didasarkan pada data positif dan digunakan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berada di PR Alfi Putra Trenggalek. Obyek ini dipilih dikarenakan ditemukan permasalahan permasalahan terkait *turnover intention* karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek yang diduga disebabkan oleh kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini

berfokus pada penelitian terkait pengaruh kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.

Subjek penelitian sebagai sarana untuk mendapatkan dan mengumpulkan data disebut populasi. Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari individu atau kelompok yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan pendidikan dan kemudian digunakan untuk menelusuri hasilnya. Pendapat tersebut merupakan salah satu alat penulis untuk menganalisis populasi. Populasi penelitian ini terdiri dari 407 pekerja bagian produksi PR Alfi Putra Trenggalek.

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah suatu komponen kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang bersangkutan. Sedangkan ukuran sampel merupakan cara untuk menentukan besar kecilnya sampel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian penulis mengambil sampel kurang lebih responden dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sampel penelitian.

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2019) rumus slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil dari pupulasi dalam penelitian. Rumus ini digunakan ketika peneliti ingin menentukan ukuran sampel dari populasi yang besar dn heterogen. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagi berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1} \quad (1)$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel/ jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir , e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentan sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah sekitar 407 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%, dan hasil penelitian tersebut dapat dianalisis untuk mencapai tingkat yang diinginkan. Untuk memahami sampel penelitian, perhatikan perhitungan berikut:

$$n = \frac{407}{407(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{407}{507}$$

n = 80,27 dibulatkan menjadi 80

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 80 orang.

Desain sampel penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2019), probabilitas sampling adalah suatu teknik pengumpulan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel Random Sampling digunakan dalam metode pengumpulan sampel penelitian ini, dimana partisipan diambil dari populasi dengan cara yang tidak memihak tanpa memperhitungkan strata apa pun yang mungkin ada di dalamnya (Sugiyono, 2019).

Sumber data penelitian ini menggunakan dua jenis data penelitian yaitu mencakup data primer dan sekunder. Sumber dalam penelitian ini meliputi: sumber primer dan data sekunder.

Menurut (Sugiyono, 2019), sumber primer adalah data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau analisis kuisioner, yang menandakan bahwa sumber data disini diam-diam memberikan data kepada peneliti. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil karya Pabrik Rokok Alfi Putra Trenggalek.

Sugiyono (2019) mendefinisikan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung menerima dari sumber data. Peneliti menggunakan data sekunder dikarenakan data penelitian ini diperoleh secara tidak langsung seperti data terkait data profil perusahaan, jurnal publikasi, dan buku-buku teori. Data sekunder mengacu pada sumber data yang tidak diam-diam memberikan data kepada pengumpul data.

Menurut Sugiyono (2019), pengumpulan data merupakan langkah terpenting dalam proses penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2017), skala pengukuran adalah suatu teknik yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan interval panjang yang ada dalam pengukuran, sehingga pengukuran itu sendiri akan memberikan data kuantitatif ketika digunakan dalam pengukuran. Skala merupakan perbandingan kategori atau kelas dimana setiap kategori memiliki bobot nilai yang berbeda. Pengukuran adalah bagian dari statistika terapan yang memiliki tujuan menyusun landasan pengembangan uji yang baik sehingga diperoleh hasil uji yang bermanfaat secara optimal dan reliable.

Dalam penelitian ini menggunakan skala sikap, skala sikap adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang terhadap sesuatu yang diteliti oleh peneliti dalam sebuah instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2017) skala sikap yaitu alat yang digunakan untuk mengadakan pengukuran terhadap sikap seseorang.

Dalam penelitian ini saya menggunakan skala pengukuran Likert, dengan alasan data yang dihasilkan dari skala likert dapat diolah dengan metode statistic yang memungkinkan analisis mendalam. Memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang variabel yang diukur dan hubungannya dengan variabel lain dalam penelitian tersebut.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur pendapat seseorang mengenai suatu fenomena. Kuisioner yang dilakukan oleh responden berisi fakta maupun opini dengan pembobotan dari nilai positif sampai dengan negatif dalam bentuk sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Bobot Nilai	Jawaban Responden
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Keterangan:

Bobot 5: Responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuisioner

Bobot 4: Responden setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuisioner

Bobot 3: Responden netral dengan pernyataan yang diajukan pada kuisioner

Bobot 2: Responden tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuisioner

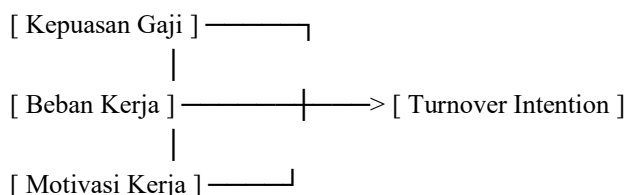
Bobot 1: Responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuisioner

Adapun deskripsi operasional variabel yang digunakan adalah:

- Kepuasan Gaji: Tingkat gaji, struktur/pengelolaan gaji, kenaikan gaji, dan tunjangan.
- Beban Kerja: Volume kerja, tingkat keahlian yang dibutuhkan, dan kecepatan penyelesaian tugas.
- Motivasi Kerja: Dorongan kerja, semangat dan kegairahan dalam bekerja, serta dorongan untuk mencapai tujuan.
- Turnover Intention: Keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, dan refleksi diri terhadap pekerjaan saat ini.

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi di PR Alfa Putra Trenggalek," kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Penjelasan Kerangka Konseptual:

a. Variabel Independen (X):

- Kepuasan Gaji (X1): Seberapa puas karyawan terhadap gaji yang diterima. Diduga memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi kepuasan gaji, semakin rendah keinginan untuk keluar.
- Beban Kerja (X2): Seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Diduga memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, yaitu semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi keinginan untuk keluar.
- Motivasi Kerja (X3): Seberapa besar dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja. Diduga memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah keinginan untuk keluar.

b. Variabel Dependen (Y):

Turnover Intention (Y): Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

c. Hipotesis Penelitian:

H1: Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

H3: Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Kerangka ini menunjukkan hubungan antara variabel independen (kepuasan gaji, beban kerja, motivasi kerja) dengan variabel dependen (turnover intention).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu interval yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention. Diketahui nilai maksimum adalah berbobot 5 dan nilai minimum adalah 1,

untuk mengkategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dapat digunakan formulasi dari Husein (2011) sebagai berikut:

Interval = Nilai Maksimum – Nilai Minimum

Kelas Interval

= 5-1

5

= 0,80

Rentang skala 0,80 maka dikategorikan skala dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,30	Sedang/Cukup
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Husein Umar, 2011

3.1 Variabel Kepuasan Gaji (X_1)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan gaji (X_1) dari masing masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel kepuasan gaji (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Gaji (X_1)

INDIKATOR	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X1.1	38	37	0	0	5	80	343	4,28
X1.2	33	42	0	0	5	80	338	4,22
X1.3	32	43	0	0	5	80	337	4,21
X1.4	36	39	0	0	5	80	341	4,26
Rata-Rata Skor Variabel X_1								4,24

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan variabel kepuasan gaji (X_1) secara umum persepsi responden terhadap variabel X_1 tergolong kedalam kategori sangat tinggi hal ini dapat diketahui dari rata-rata skor variabel X_1 sebesar 4,24 dengan nilai rata rata indikator tertinggi 4,28 yaitu terdapat pada X1.1 dan nilai rata-rata indikator terendah 4,21 yaitu terdapat pada indikator X1.3

3.2 Variabel Beban Kerja (X_2)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel beban kerja (X_2) dari masing masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel beban kerja (X_2) adalah sebagai berikut

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_2)

INDIKATOR	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X2.1	17	44	15	4	0	80	314	3,92
X2.2	18	43	15	4	0	80	315	3,93
X2.3	17	45	12	6	0	80	313	3,91
Rata-Rata Skor Variabel X_2								3,92

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan variabel beban kerja (X_2) adalah sebagai berikut secara umum persepsi responden terhadap variabel X_2 tergolong kedalam kategori tinggi hal ini dapat diketahui dari rata-rata skor variabel X_2 sebesar 3,92 dengan nilai rata rata indikator tertinggi 3,93 yaitu terdapat pada indikator X2.2 dan nilai rata-rata indikator terendah 3,91 yaitu terdapat pada indikator X2.3

3.3 Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X_3) dari masing masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X_3) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_3)

INDIKATOR	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X3.1	34	32	12	2	0	80	338	4,22
X3.2	38	31	10	1	0	80	346	4,32
X3.3	36	32	11	1	0	80	343	4,28

INDIKATOR	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X3.4	38	35	5	2	0	80	349	4,36
X3.5	39	35	4	2	0	80	351	4,38
Rata-Rata Skor Variabel X ₃								4,31

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan variabel motivasi kerja (X₃) adalah sebagai berikut secara umum persepsi responden terhadap variabel X₃ tergolong kedalam kategori sangat tinggi hal ini dapat diketahui dari rata-rata skor variabel X₃ sebesar 4,31 dengan nilai rata rata indikator tertinggi 4,38 yaitu terdapat pada indikator X3.5 dan nilai rata-rata indikator terendah 4,22 yaitu terdapat pada indikator X3.1

3.4 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel *turnover intention* (Y) dari masing masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention(Y)

INDIKATOR	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
Y.1	0	0	32	33	15	80	177	2,21
Y.2	0	0	29	43	8	80	181	2,26
Y.3	0	0	30	35	15	80	175	2,18
Rata-Rata Skor Variabel Y								2,21

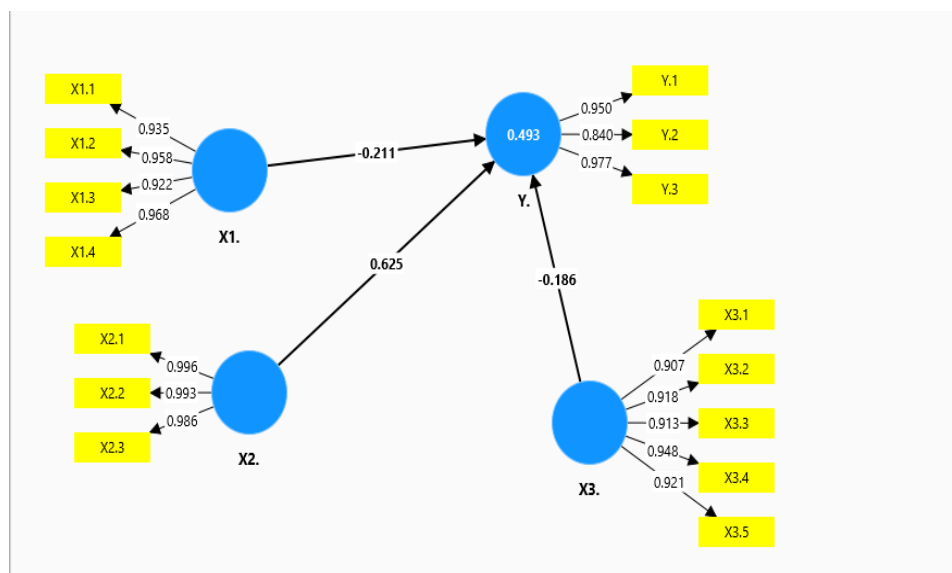
Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan variabel *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut secara umum persepsi responden terhadap variabel Y tergolong kedalam kategori rendah hal ini dapat diketahui dari rata-rata skor variabel Y sebesar 2,21 dengan nilai rata rata indikator tertinggi 2,26 yaitu terdapat pada indikator Y.2 dan nilai rata-rata indikator terendah 2,18 yaitu terdapat pada indikator Y.3

3.5 Pengujian

3.5.1 Skema Model *Partial Least Square*

Pada penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program aplikasi *SmartPLS*

4.0. Berikut ini merupakan skema model program PLS:



Gambar 1. Skema Model Partial Least Square

Sumber: Data primer diolah SmartPLS4, 2025

3.5.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali dan Latan (2015), uji validitas digunakan untuk menentukan benar atau salahnya suatu hipotesis. Pemeriksaan validitas dalam analisis PLS dibagi menjadi dua kategori: pemeriksaan konvergensi dan diskriminasi.

1. Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali dan Latan (2015), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Setelah kuisioner dipresentasikan kepada 80 responden

karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek, kuisioner dikumpulkan dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS, sehingga menghasilkan Loading Factor sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai Outer Loading

No	Item Pertanyaan	Nilai Outer Loadings	Standar	Status
1	X1.1	0,935	>0,7	Valid
2	X1.2	0,958	>0,7	Valid
3	X1.3	0,922	>0,7	Valid
4	X1.4	0,968	>0,7	Valid
5	X2.1	0,996	>0,7	Valid
6	X2.2	0,993	>0,7	Valid
7	X2.3	0,986	>0,7	Valid
8	X3.1	0,907	>0,7	Valid
9	X3.2	0,918	>0,7	Valid
10	X3.3	0,913	>0,7	Valid
11	X3.4	0,948	>0,7	Valid
12	X3.5	0,921	>0,7	Valid
13	Y1	0,950	>0,7	Valid
14	Y2	0,840	>0,7	Valid
15	Y3	0,977	>0,7	Valid

Tabel 8 menunjukkan hasil bahwa *outer loading factors* untuk 15 item pertanyaan kuisioner dinyatakan valid, sebab nilai *loading factor* >0,70 sehingga pertanyaan indikator variabel diatas layak digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Validitas Diskriminan

Menurut Ghazali dan Latan (2015), model pengukuran ini didasarkan pada reflektifitas indikator, yaitu berdasarkan konstruk pengukuran cross loading. Kemudian dibandingkan dengan nilai AVE dan kuadrat nilai kolerasi antar konstruk. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa konstruksi tersebut mempunyai tingkat validitas diskriminasi yang tinggi dibandingkan dengan konstruksi lainnya. Nilai *Average Variant Extracted* (AVE) adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	Nilai AVE	Standar	Status
1	Kepuasan Gaji	0,895	>0,5	Valid
2	Beban Kerja	0,983	>0,5	Valid
3	Motivasi Kerja	0,849	>0,5	Valid
4	<i>Turnover Intention</i>	0,854	>0,5	Valid

Berdasarkan tabel 9 nilai *Average Variant Extraaced* (AVE), semua variabel dinyatakan valid karena nilai AVE >0,5 sehingga seluruh variabel tersebut layak untuk digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dan Latan (2015) Uji reliabilitas dipakai untuk menguji kekonsistenan dari jawaban responden atas pertanyaan yang berada pada kuisioner. Jika jawaban dari responden konsisten, maka suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel. Suatu konstruk dinyatakan *reliabel* jika memenuhi syarat *rule of thumb* nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* harus >0,70. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*:

Tabel 10. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

No	Variabel	Cornbach's Alpha	Composite Reliability	Standart	Status
1	Kepuasan Gaji	0,962	0,971	>0,70	Reliabel
2	Beban Kerja	0,991	0,994	>0,70	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,956	0,966	>0,70	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,912	0,946	>0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 10 nilai *cornbach alpha* dan *composite reliability* diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan *reliabel* karena nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* >0,70. Hasil ini manunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Sehingga seluruh variabel tersebut dinyatakan *reliabel* dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

1. R-Square (R^2)

Menurut Abdilah & Hartono (2015), pngukuran ini dimulai dengan mempertimbangkan nilai *R-Squares* dari masing-masing konstruk endogen yang terbangun dan dapat menentukan kekuatan prediksi. Mengukur besarnya pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen merupakan tujuan dari pengukuran ini.

Tabel 11. Nilai R-Squares (R^2)

No	Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
1	Y (<i>Turnover Intention</i>)	0,493	0,473

Berdasarkan kriteria model, nilai *R-Square* (R^2) pada tabel diatas menghasilkan nilai model structural (*Inner model*) sebesar 0,493 untuk variabel *turnover intention*. Mengacu pada kriteria *R-Square* (R^2), nilai 0,493 termasuk dalam kategori “moderat” yang artinya model tersebut menunjukkan bahwa terdapat efek yang moderat dari variabel kepuasan gaji, beban kerja, motivasi kerja terhadap *turnover intention*, sehingga menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 0,493 yang berarti 49,3% , sedangkan sisanya 50,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Hubungan antar variabel secara langsung (*direct effect*) dalam metode penelitian ini dapat diketahui dari hasil estimasi *path coefficient* (koefisien jalur) dan T-statistik serta *p-value* (tingkat signifikansinya). Sedangkan hubungan antar variabel secara tidak langsung (*indirect effect*) dapat diketahui dari hasil *output indirect effect* dan T-statistik serta *p-value* (tingkat signifikansinya). Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

- $p\text{-value} \leq \alpha$ (5%), H_0 ditolak dan H_a diterima
- $p\text{-value} > \alpha$ (5%), H_0 diterima dan H_a ditolak
- Tingkat signifikansi $t \geq \alpha$ (1,96) = H_a diterima
- Tingkat signifikansi $t < \alpha$ (1,96) = H_0 ditolak

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-statistic (O/STDEV)	P Value	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	-0.211	-0.210	0.107	1.977	0,048	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0.625	0.621	0.074	8.458	0,000	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	-0.186	-0.194	0.076	2.451	0,014	Signifikan

2. Uji F

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable; -variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y) (Alex haris,2017. Hipotesis yang diajukan penguji adalah:

H_{a4} : Diduga Kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

H_{04} : Diduga kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- Dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel
 - Jika F-hitung > nilai F-tabel maka H_0 ditolak
 - Jika F-hitung < nilai F-tabel maka H_0 diterima
- Dengan cara membandingkan taraf signifikansi
 - Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima
 - Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak

Sebelum melakukan uji F untuk mengetahui variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tergantung (dependen), maka harus menentukan nilai F-tabel yaitu $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df). Cara menentukan df1 (N1) dan df2 (N2) menggunakan rumus $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ dimana k adalah jumlah variabel (bebas+terikat) dan n adalah jumlah sampel. Maka df1 dalam penelitian ini adalah 3 dan df2 pada penelitian ini adalah 77 maka diperoleh hasil F tabel sebesar 2,72. Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sum Square	df	Mean square	F	P value
Total	39.388	79	0.000	0.000	0.000
Error	20.718	76	0.273	0.000	0.000
Regresion	18.670	3	6.223	22.829	0.000

Berdasarkan tabel 12 dan tabel 13 hasil pengujian hipotesis diatas, maka hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Uji hipotesis pertama dari penelitian ini adalah kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PR Alfi Putra Trenggalek, ini dapat dilihat dari *p value* = 0,048 < α (5%) serta t-statistik = 1,977 > α (1,96) yang berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak

- b) Uji hipotesis kedua dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PR Alfi Putra Trenggalek, ini dapat dilihat dari $p\text{ value} = 0,000 < \alpha (5\%)$ serta $t\text{-statistik} = 8,458 > \alpha (1,96)$ yang berarti H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak
- c) Uji hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PR Alfi Putra Trenggalek, ini dapat dilihat dari $p\text{ value} = 0,014 < \alpha (5\%)$ serta $t\text{-statistik} = 2,451 > \alpha (1,96)$ yang berarti H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak
- d) Uji hipotesis keempat dari penelitian ini adalah kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PR Alfi Putra Trenggalek, ini dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap *turnover intention* adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,829 > 2,72$. yang berarti H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

3.6 Pembahasan

3.6.1. Kepuasan Gaji Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PR Alfi Putra Trenggalek.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terbentuk pada kepuasan gaji lebih kecil dari $\alpha 5\%$, yaitu sebesar 0,048. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $T\text{-statistik} 1,977 > T\text{-tabel} (1,96)$ dan $p\text{-value} 0,048 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR. Alfi Putra Trenggalek. Dalam penelitian ini variabel kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.

Kepuasan gaji berhubungan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek hal ini dapat kita lihat pada output hasil pengujian hipotesis pada bagian original sampel yang menunjukkan hasil -0,211, hasil tersebut dapat diartikan bahwa ketika variabel kepuasan gaji naik satu satuan itu akan menurunkan angka *turnover intention* sebesar 0,211 begitu juga sebaliknya ketika kepuasan gaji menurun satu satuan itu akan menaikkan angka *turnover intention* sebesar 0,211 hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan mempertimbangkan kembali keinginan untuk keluar dari perusahaan apabila kepuasan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang mereka inginkan sebaliknya ketika karyawan merasa kurang puas akan gaji yang diberikan perusahaan itu akan membuat karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Muhammad Rafli dkk (2023) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Danar Bayu Aji (2018) yang menyatakan kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan gaji seseorang akan menurunkan *turnover intention* karyawan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa jika karyawan merasa kepuasan pada gaji yang diterimanya maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk mencari alternative pekerjaan di perusahaan lain.

3.6.2. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PR Alfi Putra Trenggalek.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang dicapai pada beban kerja kurang dari 5% atau sekitar nol ribu. Berdasarkan hasil tersebut H_a dinyatakan benar dan H_o dinyatakan salah karena $T\text{-statistik} 8,458 > T\text{-tabel} (1,96)$ dan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa stres terkait pekerjaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap niat pekerja produksi di PR. Alfi Putra Trenggalek hendak berangkat. Variabel penelitian ini beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan bagian produksi PR Alfi Putra Trenggalek untuk keluar.

Beban Kerja berhubungan pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek hal ini dapat kita lihat pada output hasil pengujian hipotesis pada bagian original sampel yang menunjukkan hasil 0,625, hasil tersebut dapat diartikan bahwa ketika variabel beban kerja naik satu satuan itu akan meningkatkan angka *turnover intention* sebesar 0,625 begitu juga sebaliknya ketika beban kerja menurun satu satuan itu akan menurunkan angka *turnover intention* sebesar 0,625 hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik dan masing-masing individu mempunyai tingkat kemampuan pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi akan memicu terjadinya overstress yang akan menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*. Begitu juga sebaliknya ketika beban kerja yang diberikan perusahaan tidak tinggi hal tersebut akan membuat karyawan memikirkan kembali keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Candra Dewi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel niat berpindah. Hasil ini semakin didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyomn Egarini, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perubahan terkait pekerjaan. Semakin tinggi gaji maka kecenderungan karyawan untuk keluar juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kemungkinan besar mereka akan meningkatkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

3.6.3. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention karyawan Produksi PR Alfi Putra Trenggalek

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi motivasi kerja kurang dari 5% atau sekitar 0,014. Hasil di atas menunjukkan bahwa $T\text{-statistik } 2,451 > T\text{-tabel } (1,96)$ dan $p\text{-value } 0,014 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o adalah tolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat pekerja produksi untuk meninggalkan PR. Alfi Putra Trenggalek. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap niat keluar pekerja bagian produksi PR Alfi Putra Trenggalek.

Motivasi kerja berhubungan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek hal ini dapat kita lihat pada output hasil pengujian hipotesis pada bagian original sampel yang menunjukkan hasil -0,186, hasil tersebut dapat diartikan bahwa ketika variabel motivasi kerja naik satu satuan itu akan menurunkan angka *turnover intention* sebesar 0,186 begitu juga sebaliknya ketika motivasi kerja menurun satu satuan itu akan menaikkan angka *turnover intention* sebesar 0,186 hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan mempertimbangkan kembali keinginan untuk keluar dari perusahaan apabila karyawan mendapatkan motivasi baik dari internal ataupun eksternal akan menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya rasa semangat tersebut akan memperkecil keinginan meninggalkan perusahaan sebaliknya ketika karyawan merasa motivasi kerja yang mereka dapatkan kurang itu akan membuat karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelia Suseno dkk, (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel niat berpindah. Hasil ini semakin didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gerardine dan Belendia (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Hal ini terjadi karena adanya dorongan motivasi kerja kepada karyawan berupa batasan-batasan yang diberikan agar karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan seefisien mungkin.

3.6.4. Kepuasan Gaji, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan gaji, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada produk PR Alfi Putra Trenggalek. Metrik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui signifikansi adalah nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, dimana $F \text{ tabel}$ sebesar 2,72. Signifikansi juga ditentukan dengan menggunakan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian ini tingkat signifikansi sebesar $0,0000 < 0,05$, dan nilai F sebesar $22,829 > 2,72$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek sebagai berikut: Kepuasan gaji diketahui bahwa memiliki hubungan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PR Alfi Putra Trenggalek. Beban kerja diketahui bahwa memiliki hubungan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PR Alfi Putra Trenggalek. Motivasi kerja diketahui memiliki hubungan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek. Kepuasan gaji beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengambil sampel yang lebih banyak lagi dari yang diambil peneliti agar hasil yang didapatkan dapat mewakili kondisi secara keseluruhan. Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas untuk diteliti agar hasil yang didapatkan lebih memuaskan dalam menunjukkan pengaruhnya terhadap turnover. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan terbatas pada karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas atau pada industri yang berbeda. Selain itu, variabel yang diteliti hanya mencakup kepuasan gaji, beban kerja, dan motivasi kerja, sementara faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap turnover intention, seperti kepuasan kerja secara keseluruhan, iklim organisasi, dan peluang karier, tidak dianalisis. Metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner juga memiliki keterbatasan dalam hal subjektivitas responden yang dapat mempengaruhi akurasi data.

REFERENCES

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ahyar, H. et al. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Aji Danar Bayu. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Gaji, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol 6 No 2.

- A.Noë, R. , H. J. , G. B. , & M. W. P. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management 8th ed.* New York: McGraw-Hill Education. Badan Pusat Statistik.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol. 3, No. 7.*
- Azharuddin, R. A., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis, 72(2), 166-174.*
- Dra. Umi Farida, MM. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II. . Ponorogo : Umpo Press.*
- Farida Umi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I).* Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Fransiska, T. , & T. H. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia, 9(2), 112-119.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsa, R. , et al. (2022). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap turnover intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Manajemen Strategis, 8(4), 221-233.*
- Harsa Wardana, R., & Wahyuni Jamal, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda* (Vol. 1, Issue 2).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N. , et al. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. APM. *Jurnal Manajemen Industri, 6(1), 56-67.*
- Jaelani, A. (2021). Turnover intention dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Keuangan Dan Bisnis, 9(1), 75-89.*
- Kasmir. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* PT Rajagrafindo Persada.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Yogyakarta, 151, 10-17.*
- Kumiawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2), 95.* <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Lum, L. , et al. (2018). Compensation satisfaction and turnover intention: The role of job satisfaction. *Academy of Management Journal, 12(4), 28-39.*
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement.* PT Penerbit IPB Press.
- Maniza. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen pada organisasi terhadap turnover intention di PT Sumber Purnama Sakti Mataram. *Jupe: Jurnal Pendidikan Mandala. Vol. 4 No.4. Juni 2019. p- ISSN: 2548-5555 e-ISSN: 2656-6745.*
- Ni Wayan Candra Dewi, Ni Wayan Eka Mitariani, & I Gusti Ayu Imbayani. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA CV MARVELLA DIGITAL COPY & PRINTING. *VALUES, Vol 3 No 3.*
- Nyoman, N. E. , et al. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU. *Jurnal Psikologi Industri, 11(3), 188-200.*
- Poerwono, H. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 7(2), 100-112.*
- Putu, N., Kusumaeni, A. S., Wayan, N., Mitariani, E., Gusti,) I, & Imbayani, A. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. INNDOKARYA OPTOMED.*
- Rafli, A. M., & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Bhineka Rahsa Nusantara Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management, 3(2).* <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.9013>
- Ressa Farizki, M. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Riani. (2019). KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali, 6(11), 5970-5998.*
- Rohman, A., & I. F. (2021). Beban kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 13(3), 89-99.*
- Sadili Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV. Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* CV. Mandar Maj.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Afabeta.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 3(2), 14-29.* <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Prodigii. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 5, Issue 6, p. 637). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.15168>
- Suwanto, H. , & P. D. J. (2016). Faktor lingkungan fisik dan pengaruhnya terhadap beban kerja. *Jurnal Manajemen SDM Dan Lingkungan Kerja, 8(2), 45-57.*
- Wahyudiana Mukti, U. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Work Support Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Perawat (Studi Pada RSUD Nirmala, Purbalingga). *Diponegoro Journal of Management, 7(4), 1-14.* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wardan, H. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 12(3), 34-50.*
- Winardi, S. (2016). Motivasi dan perilaku dalam organisasi. *Jakarta: Prenada Media.*
- Wirawan. (2018). Dimensi kepuasan gaji dan dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Psikologi Manajemen, 10(2), 90-104.*
- Yoga Dwi Rahestha, Y., Hartono, B., Ahmad, G., (2020). Analisis Kepuasan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi). In *Jurnal Ners Indonesia* (Vol. 11, Issue 1).