

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, RETENSI KARYAWAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP (*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 4 SURABAYA

Elsa Milladia Pawesty

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
elsamillad@gmail.com

IA. Nuh Kartini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
nuhkartini@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, organizational commitment, employee retention, and work motivation on turnover intention of employees of PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya. The research method used is a quantitative approach by distributing questionnaires to 50 respondents who are active employees in the company. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of Microsoft Excel and SPSS 26 statistics programs. The results showed that the four independent variables had a significant effect on turnover intention. High workload, low organizational commitment, weak employee retention, and low work motivation have been shown to increase employee intention to leave the company. This study provides the importance for company management to design strategies to improve employee welfare and organizational stability. Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The research hypothesis was carried out using multiple linear regression in the form of t-tests, f-tests and determination coefficient tests (R²). The test results show that Workload (X1) partially has no significant effect on Turnover Intention (Y), while Organizational Commitment (X2), Employee Retention (X3) and Work Motivation (X4) partially have a significant effect on Turnover Intention (Y) PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya. The results of the f test show that all independent variables consisting of Workload (X1), Organizational Commitment (X2), Employee Retention (X3) and Work Motivation (X4) simultaneously influence the dependent variable Turnover Intention (Y) PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.

Keywords: *Workload, Organizational Commitment, Employee Retention, Work Motivation, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada

karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan tersebut. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program Microsoft Excel dan statistik SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi, rendahnya komitmen organisasi, lemahnya retensi karyawan, serta motivasi kerja yang rendah terbukti meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi peningkatan kesejahteraan karyawan serta stabilitas organisasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis penelitian diverifikasi dengan menggunakan regresi linier berganda dalam bentuk uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Y), sedangkan Komitmen Organisasi (X_2), Retensi Karyawan (X_3) dan Motivasi kerja (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Y) PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya. Hasil uji f menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Retensi Karyawan (X_3) dan Motivasi kerja (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Y) PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Motivasi Kerja, Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention).*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi, tidak hanya melalui teknologi atau modal, tetapi juga melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah meningkatnya *turnover intention* atau niat karyawan untuk pindah kerja, yang dapat berdampak negatif terhadap stabilitas dan produktivitas organisasi. PT Perkebunan Nusantara 1 (PTPN 1) Regional 4 Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di sektor agroindustri, khususnya tebu dan tembakau. Perusahaan ini menghadapi tantangan berupa tekanan kerja tinggi akibat restrukturisasi dan peningkatan target produksi, yang diduga berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

PTPN 1 memegang peran strategis dalam bisnis agroindustri berbasis tebu dan tembakau di wilayah Jawa Timur. Pada penelitian ini dikaji terlebih dahulu mengenai data jumlah karyawan yang bekerja lebih dari 10.000 karyawan. Sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis, perusahaan

PT Perkebunan Nusantara I melakukan transformasi bisnis dalam unit kebun dan non kebun. PT Perkebunan Nusantara I atau PTPN I, adalah anak usaha dari PTPN III yang bergerak di bidang pendukung bisnis perkebunan. Untuk

mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2023, perusahaan ini juga memiliki delapan kantor regional yang tersebar di Sumatera, Jawa, dan Sulawesi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh empat faktor utama terhadap *turnover intention*, yaitu beban kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan, dan motivasi kerja. Keempat variabel tersebut dipilih karena memiliki dasar teoritis yang kuat dan relevansi empiris dalam konteks pengelolaan tenaga kerja.

Dengan menganalisis hubungan antar variabel tersebut di lingkungan kerja PTPN 1 Regional 4 Surabaya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam mengurangi niat pindah kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.
2. Pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.
3. Pengaruh signifikan dari retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.
4. Pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang produktif, termotivasi, dan loyal (Marwansyah, 2019).

2. Beban Kerja

Beban Kerja merupakan keseluruhan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Menurut Tarwaka (2019), beban kerja terdiri atas beban waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu dapat menyebabkan *overstress* dan menurunnya motivasi.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1991), komitmen terdiri dari tiga dimensi: afektif, kontinuan, dan normatif. Komitmen yang tinggi mendorong loyalitas dan keterlibatan.

4. Retensi Karyawan

Retensi Karyawan adalah kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Faktor-faktor yang memengaruhi antara lain peluang karir, sistem penghargaan, dan hubungan kerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

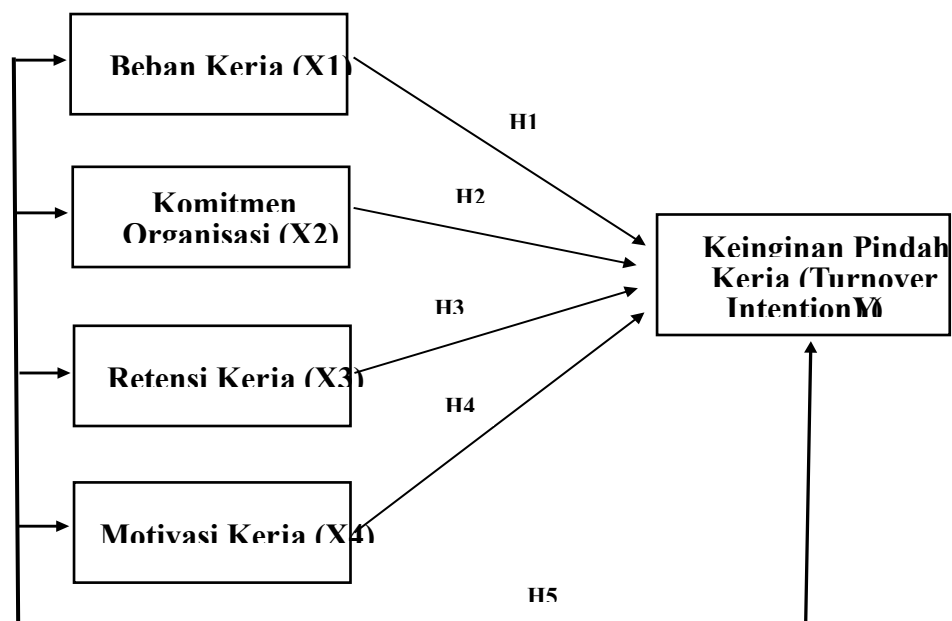
5. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Menurut teori Maslow dan Herzberg, motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

6. Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)

Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini secara sukarela. Mobley (1977) menyatakan bahwa niat ini dipicu oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen, dan tekanan lingkungan kerja.

Gambar 1 Kerangka Berfikir



Hipotesis:

- Hipotesis pertama menguji apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.
- Hipotesis kedua menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada PTPN 1 Regional 4 Surabaya.
- Hipotesis ketiga menguji apakah Retensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.
- Hipotesis keempat menguji apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya.

Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dalam suatu penelitian dengan menetapkan indikator, skala pengukuran, dan cara pengumpulan data. Menurut Sekaran & Bougie (2020)

1. **Beban Kerja (X1):** Indikator (Beban Waktu, Beban Usaha, Beban Tekanan Psikologis) (Tarwaka, 2004).
2. **Komitmen Organisasi (X2):** Indikator (*Affective Commitment* (Komitmen efektif), *Continuance Commitment* (Komitmen kelanjutan), *Noormative Commitment* (Komitmen Normativ)) (Allen & Meyer (1990) dan Mowday. (1979)).
3. **Retensi Karyawan (X3):** Indikator (Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan Karyawan) (Mathis & Jackson, 2006).
4. **Motivasi Kerja (X4):** Indikator (Tanggung Jawab, Prestasi, Pengakuan, Kesempatan, Kemajuan) (Hasibuan, 2003).
5. **Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Y):** Indikator (Memikirkan untuk Keluar, Alternatif Pekerjaan, Niat untuk Keluar) (Mobley, 1917).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei melalui penyebaran kuesioner. Dengan responden sebanyak 50 orang yang dibagikan secara langsung kepada pada karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program Microsoft Excel dan statistik SPSS 26. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis penelitian diverifikasi dengan menggunakan regresi linier berganda dalam bentuk uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R²).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas Variabel (X1)

Variabel	Indikator	Rtabel 5% (100)	Rhitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1,1	0,2787	0.817	0,00	Valid
	X1,2	0,2787	0.768	0,00	Valid
	X1,3	0,2787	0.772	0,00	Valid
	X1,4	0,2787	0.734	0,00	Valid
	X1,5	0,2787	0.799	0,00	Valid
	X1,6	0,2787	0.796	0,00	Valid
	X1,7	0,2787	0.788	0,00	Valid
	X1,8	0,2787	0.768	0,00	Valid
	X1,9	0,2787	0.814	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan dalam tabulasi di atas N=50 responden, valid karena dari hasil menunjukan rhitung (>) dari rtabel dan nilai signifikan (<) 0,05.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel (X2)

Variabel	Indikator	Rtabel 5% (100)	Rhitung	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X2,1	0,2787	0.777	0,00	Valid
	X2,2	0,2787	0.866	0,00	Valid
	X2,3	0,2787	0.794	0,00	Valid
	X2,4	0,2787	0.782	0,00	Valid
	X2,5	0,2787	0.801	0,00	Valid
	X2,6	0,2787	0.752	0,00	Valid
	X2,7	0,2787	0.870	0,00	Valid
	X2,8	0,2787	0.802	0,00	Valid
	X2,9	0,2787	0.835	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada tabulasi di atas N=50 responden, hasil dikatakan valid karena hasil uji diperoleh rhitung (>) dari rtabel dan dengan nilai sig (<) 0,05.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel (X3)

Variabel	Indikator	Rtabel 5%(100)	Rhitung	Sig.	Keterangan
Retensi Karyawan (X3)	X3,1	0,2787	0.909	0,00	Valid
	X3,2	0,2787	0.865	0,00	Valid
	X3,3	0,2787	0.797	0,00	Valid
	X3,4	0,2787	0.828	0,00	Valid
	X3,5	0,2787	0.922	0,00	Valid
	X3,6	0,2787	0.881	0,00	Valid
	X3,7	0,2787	0.858	0,00	Valid
	X3,8	0,2787	0.946	0,00	Valid
	X3,9	0,2787	0.944	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan dalam tabel 3 di atas N=50 responden, valid karena dari pengujian diperoleh hasil rhitung (>) dan rtabel dan nilai sig (<) 0,05.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel (X3)

Variabel	Indikator	Rtabel 5% (100)	Rhitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X4)	X4,1	0,2787	0.869	0,00	Valid
	X4,2	0,2787	0.860	0,00	Valid
	X4,3	0,2787	0.877	0,00	Valid
	X4,4	0,2787	0.839	0,00	Valid
	X4,5	0,2787	0.860	0,00	Valid
	X4,6	0,2787	0.909	0,00	Valid

	X4,7	0,2787	0.853	0,00	Valid
	X4,8	0,2787	0.885	0,00	Valid
	X4,9	0,2787	0.912	0,00	Valid
	X4,10	0,2787	0.888	0,00	Valid
	X4,11	0,2787	0.905	0,00	Valid
	X4,12	0,2787	0.901	0,00	Valid
	X4,13	0,2787	0.876	0,00	Valid
	X4,14	0,2787	0.832	0,00	Valid
	X4,15	0,2787	0.820	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan dalam tabel 4 di atas N=50 responden, valid karena dari pengujian diperoleh hasil rhitung (>) dari rtabel dan nilai sig (<) 0,05.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel (Y)

Variabel	Indikator	Rtabel 5%(100)	Rhitung	Sig.	Keterangan
Turnover Intention (Y)	X3,1	0,2787	0.893	0,00	Valid
	X3,2	0,2787	0.902	0,00	Valid
	X3,3	0,2787	0.903	0,00	Valid
	X3,4	0,2787	0.876	0,00	Valid
	X3,5	0,2787	0.891	0,00	Valid
	X3,6	0,2787	0.943	0,00	Valid
	X3,7	0,2787	0.892	0,00	Valid
	X3,8	0,2787	0.945	0,00	Valid
	X3,9	0,2787	0.914	0,00	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan dalam tabulasi tersebut N=50 responden, valid karena dalam pengujian diperoleh hasil rhitung (>) dari rtabel dan dengan nilai sig (<) 0,05.

Tabel 6 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,920	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,932	Reliabel
Retensi Karyawan (X3)	0,965	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,978	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,973	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan dari tabel 6 menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 7 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,98087305
Most Extreme Differences	Absolute	,168
	Positive	,168
	Negative	-,087
Test Statistic		,168
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,107 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,099
	Upper Bound	,115

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan dari tabel 6 menyatakan bahwa hasil Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,107 karena Asymp. Sig. lebih besar dari pada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

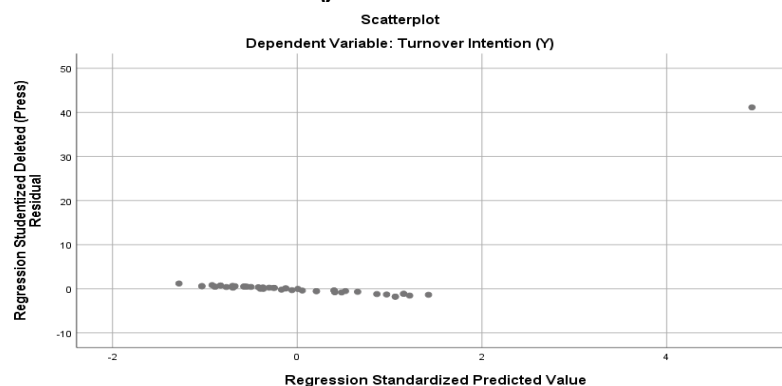
Tabel 7 Uji Multikolonialitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,195	5,139
Komitmen Organisasi (X2)	0,103	9,721
Retensi Karyawan (X3)	0,192	5,214
Motivasi Kerja (X4)	0,077	4,023

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7 menyatakan abahwa dalam Uji Multikolonialitas dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada gambar 8 scatterplot di atas, diketahui bahwa grafik tersebut tidak memiliki pola data tertentu dan berurutan karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,245	7,579		,087
	Beban Kerja (X1)	,303	,381	-,197	,000
	Komitmen Organisasi (X2)	2,266	,470	1,641	,000
	Retensi Karyawan (X3)	,663	,368	,449	,000
	Motivasi Kerja (X4)	1,710	,313	2,154	,000

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 9 menyatakan bahwa hasil dari analisis linier berganda pada data *Coefficients* dapat diuraikan dalam rumus sebagai berikut:

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

$$Y = 13,245 + 0,303 (X_1) + 2,266 (X_2) + 0,663 (X_3) + 1,710 (X_4) + e$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 13,245, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Y). Apabila Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Retensi Karyawan (X3), Motivasi Kerja (X4) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Y) adalah sebesar 13,245.

Tabel 10 Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,245	7,579		,087
	Beban Kerja (X1)	,303	,381	-,197	,000
	Komitmen Organisasi (X2)	2,266	,470	1,641	,000
	Retensi Karyawan (X3)	,663	,368	,449	,000
	Motivasi Kerja (X4)	1,710	,313	2,154	,000

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil tabulasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja

(*Turnover Intention*). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih besar dari 0.05, serta nilai T hitung yang lebih kecil dibandingkan T tabel, yaitu $3,246 < 1,983$. Dengan demikian, Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*). Untuk variabel Komitmen Organisasi Karyawan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*), sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada di atas 0.05, dan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel, yakni $4,824 > 1.983$. Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*). Variabel Retensi Karyawan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*), sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada di atas 0,05, dan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel, yakni $1,800 > 1.983$. Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan karena dilihat dari nilai sig nya berada di 0,000 maka di nyatakan signifikan dalam statistik. Jadi Retensi Karyawan memiliki pengarus signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*).

Terakhir yaitu variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*). Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih besar dari 0.05, dan nilai T hitung sebesar $5,468 > T \text{ tabel } 1,983$, sehingga Beban Kerja memengaruhi Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*).

Tabel 11 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,841	4	37,710	22,498	000 ^b
	Residual	75,427	45	1,676		
	Total	226,268	49			

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 11 menunjukan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$ dan F hitung $22,498 > F \text{ tabel } 2,69$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Retensi Karyawan (X3) dan Motivasi kerja (X4) dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Y).

Tabel 12 Uji F

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,667	,637	1,29466

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Nilai koefisien determinasi atau R Square yang di lihat dari tabulasi, Dengan variabel bebas Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Retensi Karyawan (X3), dan Motivasi Kerja (X4) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R Square

= 0,667 yang berarti bahwa sebesar 66,7%. Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Retensi Karyawan (X3) dan Motivasi Kerja (X4). Sedangkan sisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

E. PENUTUP

Penelitian ini membuktikan dan menganalisis pengaruh dari Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, dan Motivasi Kerja. Dengan dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya dengan didukung adanya teori yang sejalan dengan penelitian yang diambil. Secara simultan bahwa Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*), dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 66,7%. Serta disarankan agar perusahaan meningkatkan retensi dan motivasi kerja melalui kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan, karier, pengakuan, penghargaan dan hubungan kerja. Evaluasi beban kerja tetap penting meskipun pengaruhnya signifikan. Komitmen organisasi perlu diperkuat melalui komunikasi dan penanaman nilai. Penelitian selanjutnya disarankan menambah sampel, memperpanjang waktu observasi, serta mempertimbangkan variabel dan metode lain seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan pendekatan kualitatif untuk memperkaya hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldin, C. F. (n.d.-a). *PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUANG AL AQSA LANTAI 5 PADA RUMAH SAKIT HAJI SURABAYA om Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Asrafiansyah Asrafiansyah, & Muhammad Yusuf. (2023a). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 40–52. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.702>
- Asrafiansyah Asrafiansyah, & Muhammad Yusuf. (2023b). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 40–52. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.702>
- Authar, R. A. (2019). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Online) Business Management Analysis Journal (BMAJ* (Vol. 2, Issue 2).

- Bagian dari Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-, S., & Dwi Hatmoko, A. (n.d.). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang) SKRIPSI.*
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (n.d.-a). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- C dan Pracoyo, P. F., Motivasi Kerja, P., Kerja Dan, D., & Feyga Candi Permana, P. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Disusun, M. I., Tugas Pada Mata, M., & Kewirausahaan, K. (n.d.-a). *PENGLOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). *Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi OLEH: KARINA FIRDANIA NIM.C1B020154 PROGRAM STUDI MANAJEMEN.*
- Ezquerro, L., Coimbra, R., Bauluz, B., Núñez-Lahuerta, C., Román-Berdiel, T., & Moreno-Azanza, M. (2024). Large dinosaur egg accumulations and their significance for understanding nesting behaviour. *Geoscience Frontiers*, 15(5). <https://doi.org/10.1016/j.gsf.2024.101872>
- Febrianto, H. (n.d.-a). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir.*
- G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (n.d.-a). *THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE RETENTION AT PT.BUMI KARSA TONDANO REGION.*
- G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (n.d.-b). *THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE RETENTION AT PT.BUMI KARSA TONDANO REGION.*
- Hari Kurniawanto SSiT, C. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Hidayatus Sholihah, L., Amalina Rizqi, M., & Studi Manajemen, P. (2024a). *Halaman | 286 ANALISIS BEBAN KERJA PADA BAGIAN KEUANGAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT XYZ.*
- Jatiningrum, C. (n.d.-a). *P á g i n a | 1 The Mediating of Organizational Commitment on Work Motivation and Lecturer Performance: The Four-Dimensional Model of Organizational Commitment.* <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/index>
- Latansa, M. M., Rahmawati, I., & Yasin, R. M. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover intention pada PT Sinar Indah Kertas.* <https://journal.unimma.ac.id>

- Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2017). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 6(11), 5970–5998.
- Luli, S. I., Wenas, R., Walangitan, M. D., Intan Luli, S., Steven Wenas, R., Donald Walangitan, M., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2025). *KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA PT. ASTRA DAIHATSU MARTADINATA MANADO THE INFLUENCE OF WORKLOAD, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMPLOYEE RETENTION, AND WORK MOTIVATION ON TURNOVER INTENTION AT PT. ASTRA DAIHATSU MARTADINATA MANADO*. 13(1), 429–441.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2010:03). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357-367.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Meyer, & Allen. (2007a). *7 Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miftahur Rizky, K., Saroh, S., & Zunaida Jurusan Administrasi Bisnis, D. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION*. In *JIAGABI* (Vol. 10, Issue 1).
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mukaromah, H. (n.d.-a). Journal of Islamic Banking and Finance Vo. In *Juli-Desember* (Vol. 2, Issue 2).
- Nafiudin. (2017). *ANALISIS TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DI PROVINSI BANTEN SERTA FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA*. In *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 1). <http://www.jppeb.dinus.ac.id>
- Nyoman, I., Karmana, A., Made, N., Puspitawati, D., Gede, N. L., Purnawati, P., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (n.d.-a). *PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUMUH SARI REKREASI KABUPATEN BADUNG*.
- Pengembangan, K., Pada, K., Tabungan, P. B., Nasional, P., Fenny, M., & Yapary, V. (n.d.-a). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen SDM Terhadap Pengambilan*.
- Prasodjo, T. (n.d.-a). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING : Journal of*

- Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3).
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putu, I., Candra, K., Diputra, O., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2021). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA KSU SWADANA GIRI KUSUMA DI DESA PENGOTAN, BANGLI*. 2(3).
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN JAKARTA. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Safari, S., Josephus Swanto, D. T., & Aprilia, D. (n.d.). *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan THE EFFECTS INCENTIVES, MOTIVATION AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT PT.WIRADAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU*. 4(4), 400–411.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/lucrum/index>
- Salsabila Nur Fadiyah, & Munawaroh Munawaroh. (2025a). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Loyalitas Pelanggan. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 123–133.
<https://doi.org/10.59603/masman.v3i1.716>
- Salsabila Nur Fadiyah, & Munawaroh Munawaroh. (2025b). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Loyalitas Pelanggan. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 123–133.
<https://doi.org/10.59603/masman.v3i1.716>
- Sambung Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, R. (n.d.). *DIMENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL: DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK* (Issue 1).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Shahzad, M. F., Xu, S., Lim, W. M., Yang, X., & Khan, Q. R. (2024). Artificial intelligence and social media on academic performance and mental

- well-being: Student perceptions of positive impact in the age of smart learning. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29523>
- Sijabat, J. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEINGINAN UNTUK PINDAH*.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri: Dasar-dasar perencanaan dan desain kerja*. Surakarta: UNIBA Press.
- Wardhana, A. (n.d.-a). *KONSEP KOMITMEN ORGANISASIONAL*. <https://www.researchgate.net/publication/355853674>
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Mastisia Rakanita, A., & Mukeri Warso, M. (n.d.-a). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT GEOGIVEN VISI MANDIRI SEMARANG*.
- Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN PRIBADI DAN STRES KERJA PADA KECENDERUNGAN PINDAH KERJA DIMODERASI KEJENUHAN KERJA. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59–70. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>
- Wijayanti Dual Arifin, R., Dwi Ariyani, E., Muhammad, A., Sadikin, S., Septina Ariawati, M., & Manufaktur Bandung, P. (n.d.-a). *STUDI KASUS BEBAN KERJA DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT DALAM MEMPRODUKSI KOMPONEN BENCH VISE 125*. 9(1), 2025.
- Zhafirah, A. Z., Lestari, W., Hasbi, N. F., Elzapritasari, N., & Rochma, I. (n.d.-a). *GAMBARAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI CV. REKSA KARYA MANDIRI*. <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi>
- Zhang, W., Xu, M., Feng, Y., Mao, Z., & Yan, Z. (2024). The Effect of Procrastination on Physical Exercise among College Students—The Chain Effect of Exercise Commitment and Action Control. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(8), 611–622. <https://doi.org/10.32604/ijmh.2024.052730>