

PENGARUH *WORKLOAD*, *PAY SATISFACTION*, DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN RESTO MONAZ CHICKEN DI GRESIK

Wanda Norisma Pitaloka

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

wndnorismap@gmail.com

I Dewa Ketut Raka Ardiana

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ardiana@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of *Workload*, *Pay Satisfaction*, and *Work Environment* on *Turnover Intention* among employees of Resto Monaz Chicken in Driyorejo, both partially and simultaneously. The population in this research consists of 55 respondents, representing all employees of Resto Monaz Chicken in Driyorejo. The sampling technique used is a saturated sampling technique, with data collected through questionnaires and employing quantitative data. The analytical methods used in this study include validity testing, reliability testing, and classical assumption testing. Data analysis was conducted using multiple linear regression, while hypothesis testing was carried out using t-test and F-test. All data processing was performed using SPSS version 25. The results of the study indicate that the variables *Workload* (X1), *Pay Satisfaction* (X2), and *Work Environment* (X3) have a significant influence on *Turnover Intention* (Y), both partially and simultaneously.

Keywords: *Workload*, *Pay Satisfaction*, *Work Environment*, *Turnover Intention*.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena menjadi salah satu kunci meraih kesuksesan perusahaan di dunia bisnis. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi optimal, baik melalui peningkatan kinerja maupun melalui komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tantangan terbesar yang sering dihadapi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Laporan *State of the Global Workplace 2024* melaporkan sebanyak 52% pekerja Indonesia tercatat sedang aktif mencari pekerjaan baru, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnover intention* tertinggi keempat di ASEAN. Hasil survei tersebut menegaskan bahwa intensi berpindah pekerjaan merupakan tantangan yang perlu diatasi oleh perusahaan di seluruh Indonesia.

Terjadinya *turnover intention* pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu beban kerja berupa tuntutan pekerjaan dan tanggung

jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Beban kerja yang tinggi juga dapat menurunkan kepuasan kerja serta menyebabkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan.

Pay satisfaction memegang peranan penting dalam *turnover intention*, kepuasan gaji muncul ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan harapan mereka. Apabila perusahaan memberikan gaji yang mampu mencukupi kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasa puas dan akan merasa terikat oleh perusahaan, hal tersebut akan berpotensi menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Work environment juga mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi aspek sosial, psikologis, dan fisik karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka di perusahaan. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman akan membuat karyawan tersebut betah, sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerja maka karyawan akan merasa tidak nyaman bekerja dan akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh *workload*, *pay satisfaction*, dan *work environment* terhadap *turnover intention*, namun hasil antar penelitian belum konsisten, karena terdapat temuan yang menyatakan beberapa variabel tersebut tidak adanya pengaruh. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada industri makanan dan minuman (F&B) dengan objek Resto Monaz Chicken di Gresik yang menunjukkan adanya kecenderungan *turnover intention* pada karyawan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Workload

Workload merupakan segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan untuk diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017). *Workload* juga didefinisikan sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020:3). Ketika jumlah tugas yang diberikan melebihi waktu yang tersedia, beban kerja menjadi berlebihan dan karyawan terbebani oleh tugas yang diberikan.

Pay Satisfaction

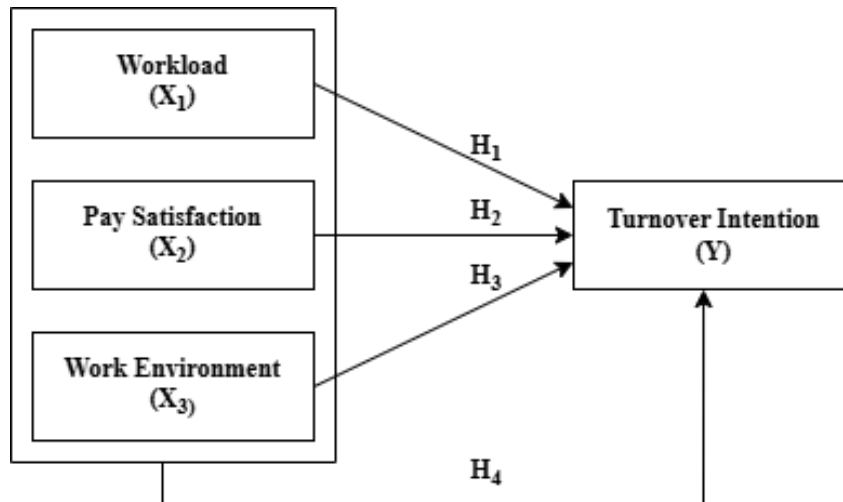
Pay satisfaction mencerminkan persepsi individu terhadap keadilan dan kesetaraan gaji di tempat kerja, di mana tingkat kepuasan meningkat seiring dengan besaran gaji dan menurun ketika terjadi ketimpangan pendapatan (Valet, 2023). Kepuasan gaji juga dapat dipahami sebagai sejauh mana karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima dibandingkan dengan ekspektasi mereka (Liem & Sutanto, 2019).

Work Environment

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram,

perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya (Farida & Hartono, 2016:10). Lingkungan kerja fisik yaitu keseluruhan kondisi yang ada di ruang lingkup kerja dalam bentuk nyata dan berdampak langsung maupun tidak langsung pada karyawan, Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi didalam perusahaan terkait dengan hubungan kerja, baik dengan pimpinan, bawahan, maupun sesama karyawan kerja (Chaerunissa et al., 2024).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1:** *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik
- H2:** *Pay satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik
- H3:** *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik
- H4:** *Workload*, *Pay satisfaction*, dan *Work Environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji dan menganalisis mengenai hubungan kausal antara *workload*, *pay satisfaction*, dan *work environment* sebagai variabel independen terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Monaz Chicken di Gresik sebanyak 55 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Sampling Jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama. Pertama, Survei dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi dan permasalahan karyawan yang ada di lokasi. Kedua, menggunakan kuesioner dengan memberikan kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden. Analisis data

pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS 25, untuk memperoleh gambaran yang akurat mengenai hubungan antar variabel *workload*, *pay satisfaction*, dan *work environment* terhadap *turnover intention*.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dengan 55 responden, diperoleh gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Perempuan	34	61,8%
Laki-laki	21	38,2%
Jumlah	55	100%

2. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Usia

Usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 20 Tahun	21	38,2%
20 s.d 30 Tahun	31	56,4%
> 30 s.d 40 Tahun	2	3,6%
> 40 Tahun	1	1,8%
Jumlah	55	100%

3. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	40	72,7%
D3/D4	3	5,5%
S1/S2/S3	12	21,8%
Jumlah	55	100%

4. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Jumlah Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 1 Tahun	29	52,7%
1 s.d 5 Tahun	26	47,3%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh karakteristik 55 responden yang telah menjadi sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 34 orang atau 61,8%, sementara responden laki-laki berjumlah 21 orang dengan persentase 38,2%. Usia responden diperoleh hasil rentang 20–30 tahun, yaitu 31 orang atau 56,4%. responden berusia < 20 tahun berjumlah 21 orang atau 38,2%. kelompok usia > 30–40 tahun hanya terdiri dari 2 orang (3,6%), dan usia > 40 tahun sebanyak 1 orang (1,8%). Untuk tingkat pendidikan didominasi SMA/SMA sebanyak 40 orang dengan presentase 72,7%, lalu disusul oleh S1/S2/S3 sebanyak 12 orang dengan presentase 7,8% , dan yang terendah D3/D4 sebanyak 3 orang dengan presentase 5,5%. Terakhir seponden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 29 orang atau 52,7%. Sedangkan responden yang bekerja selama 1 hingga 5 tahun berjumlah 26 orang atau 47,3%

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada uji ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan r hitung dan r tabel. Perhitungan r hitung > r tabel maka data tersebut dinyatakan valid, jumlah data $df = n - 2$ ($55 - 2 = 53$) di dapat r tabel 0,2656. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, data uji validitas dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Workload</i>	X1.1	0,784	0,266	VALID
	X1.2	0,813	0,266	VALID
	X1.3	0,772	0,266	VALID
	X1.4	0,854	0,266	VALID
	X1.5	0,830	0,266	VALID
	X1.6	0,753	0,266	VALID
<i>Pay Satisfaction</i>	X2.1	0,761	0,266	VALID
	X2.2	0,780	0,266	VALID
	X2.3	0,756	0,266	VALID
	X2.4	0,728	0,266	VALID
	X2.5	0,769	0,266	VALID
	X2.6	0,758	0,266	VALID
	X2.7	0,776	0,266	VALID

	X2.8	0,773	0,266	VALID
<i>Work Environment</i>	X3.1	0,789	0,266	VALID
	X3.2	0,804	0,266	VALID
	X3.3	0,709	0,266	VALID
	X3.4	0,647	0,266	VALID
	X3.5	0,848	0,266	VALID
	X3.6	0,767	0,266	VALID
	X3.7	0,735	0,266	VALID
	X3.8	0,770	0,266	VALID
	X3.9	0,828	0,266	VALID
	X3.10	0,764	0,266	VALID
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,735	0,266	VALID
	Y2	0,747	0,266	VALID
	Y3	0,653	0,266	VALID
	Y4	0,592	0,266	VALID
	Y5	0,519	0,266	VALID
	Y6	0,444	0,266	VALID

Dari tabel diatas dapat disimpulkan r hitung $>$ r tabel, hasil tersebut menyatakan kuesioner yang digunakan pada variabel *workload*, *pay satisfaction*, *work environment*, dan *turnover intention* dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan tetap sama apabila pengukuran dilakukan pada waktu yang berbeda. Data dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik, apabila sebaliknya maka data yang didapat dikatakan tidak reliabel. Dari data yang diperoleh, maka dapat disajikan data tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

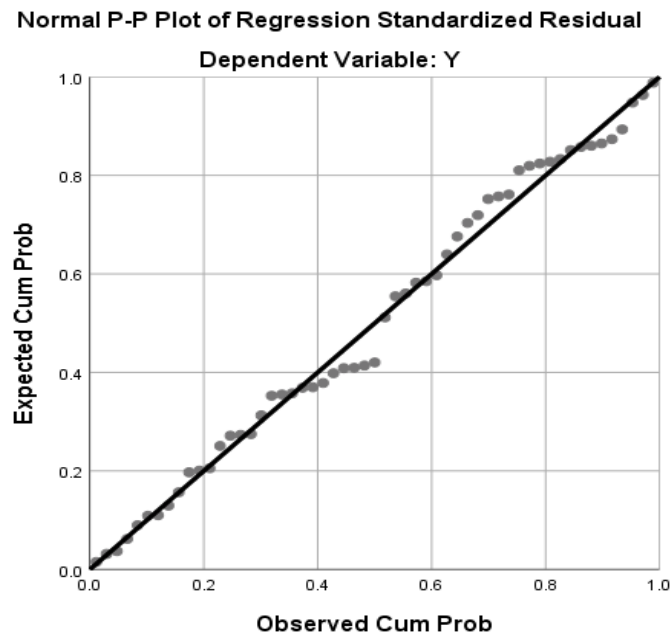
Variabel	Nilai Minimal	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Workload</i> (X1)	0,60	0,887	Reliabel
<i>Pay Satisfaction</i> (X2)	0,60	0,893	Reliabel
<i>Work Environment</i> (X3)	0,60	0,920	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,60	0,675	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Dari hasil tersebut maka dapat dimpulkan kuesioner yang digunakan pada variabel *workload*, *pay satisfaction*, *work environment*, dan *turnover intention* dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan metode *Normal Probability Plot* dan juga metode Kolmogorov-Smirnov Test. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, data grafik dan tabel untuk uji normalitas dapat ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plots

Berdasarkan gambar 1. dapat disimpulkan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal yang berarti berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60258563
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.072
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas melalui Kolmogrov-Smirnov Test pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig sebesar 0,200, karena $> 0,05$ nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah regresi pada penelitian ini ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Suatu model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai tolerance $> 0,10$, yang mengindikasikan tidak adanya hubungan kuat antar variabel bebas, serta nilai VIF kurang dari 10. Sebaliknya, jika tolerance $< 0,10$ dan VIF melebihi 10, maka model tersebut dianggap mengalami gejala multikolinearitas. Berdasarkan data penelitian yang telah didapatkan, tabel hasil uji multikolinearitas dapat disajikan sebagai berikut:

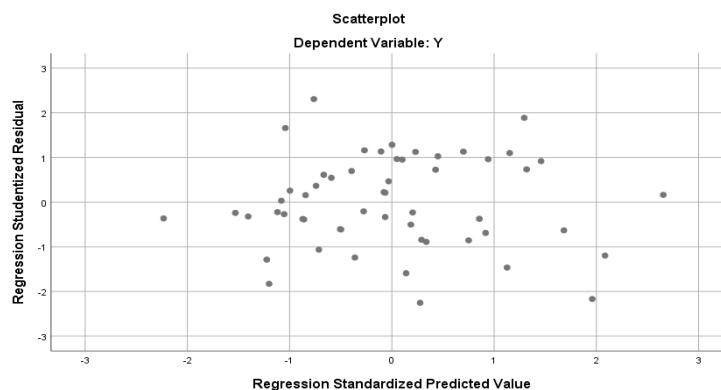
Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Workload	.358	2.792
	Pay Satisfaction	.415	2.409
	Work Environment	.393	2.543
a. Dependent Variable: Turnover Intention			

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan variabel *workload* memiliki tolerance sebesar 0,385 dengan VIF 2.792, untuk variabel *pay satisfaction* memiliki tolerance 0,415 dengan VIF 2.409, dan variabel *work environment* memiliki tolerance 0,393 dengan VIF 2.543. Dari ketiga variabel menunjukkan nilai tolerance setiap variabel independent lebih $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan melalui scatterplot yang memperlihatkan persebaran residual dalam model regresi.



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui titik menyebar dan tidak membuat pola tertentu, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi hesteroskeastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi menjelaskan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan hasil yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.803	2.928		8.813 .000
	Workload	.544	.183	.586	2.973 .004
	Pay Satisfaction	-.391	.127	-.564	-3.078 .003
	Work Environment	-.227	.113	-.380	-2.019 .049
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

Pada tabel 4.13 hasil persamaan regresi linear berganda antara variabel *workload*, *pay satisfaction*, *work environment* terhadap *turnover intention*, maka dapat hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,803 + 0.544X_1 - 0,391X_2 - 0,227X_3 + e$$

1. Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa nilai konstanta positif yakni sebesar 25,803 sehingga dapat diartikan, apabila *Workload*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Environment* sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka *Turnover Intention* sebesar 25,803.
2. Nilai koefisien *Workload* (X_1) sebesar 0,544. Nilai tersebut adalah positif ini menunjukkan pengaruh searah antara *Workload* terhadap *Turnover Intention*. Artinya, apabila *Workload* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0.544
3. Nilai Koefisien *Pay Satisfaction* (X_2) sebesar -0,391. Nilai tersebut adalah negatif ini menunjukkan pengaruh berlawanan antara *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Artinya, apabila *Pay Satisfaction* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* justru akan menurun sebesar 0.391.
4. Nilai koefisien *Work Environment* (X_3) sebesar - 0,227. Nilai tersebut adalah negatif ini menunjukkan pengaruh berlawanan antara *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*, artinya jika *Work Environment* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0.227.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Dalam menguji hipotesis diperlukan uji T untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari data penelitian yang telah diperoleh, dapat disajikan tabel hasil uji T sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.803	2.928		8.813	.000
	Workload	.544	.183	.586	2.973	.004
	Pay Satisfaction	-.391	.127	-.564	-3.078	.003
	Work Environment	-.227	.113	-.380	-2.019	.049
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Dapat dilihat dari tabel 10, t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel, untuk membuat kesimpulan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%, nilai df sebesar $n-k-1$ ($55-3-1 = 51$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention*
Hasil uji t parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,973 > 2,007$ dan besarnya nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*
Hasil uji t parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $3,027 > 2,007$ dan besarnya nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa *Pay Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*
Hasil uji t parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,019 > 2,007$ dan besarnya nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan adanya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dari data penelitian yang telah diperoleh, disajikan tabel hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.136	3	95.379	6.941	.001 ^b
	Residual	700.846	51	13.742		
	Total	986.982	54			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Work Environment, Pay Satisfaction, Workload						

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Workload*, *Pay Satisfaction*, *Work Environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien Determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Berdasarkan data yang diperoleh, disajikan tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.628	1.74230
a. Predictors: (Constant), Work Environment, Pay Satisfaction, Workload				

Hasil dari perhitungan SPSS pada tabel 4.16 diperoleh nilai R² sebesar 0.693 yang berarti 64,9% *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Workload*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Environment*, sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,806. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,00, sehingga hubungan antara *Workload*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* tergolong sangat kuat.

Pembahasan

Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *workload* (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa aspek kondisi pekerjaan serta target yang harus dicapai merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah pada variabel *workload*, yaitu sebesar 3,72. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pada aspek tersebut sebagian karyawan merasakan beban kerja yang relatif lebih tinggi

dibandingkan aspek lainnya, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan dan kejenuhan kerja yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya turnover intention.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Sherly Oktaviani dan Melda wiguna (2025) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *pay satisfaction* (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji dan yang diterima memiliki peran penting dalam menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel *pay satisfaction* terdapat pada indikator tingkat gaji dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kesesuaian gaji dengan tanggung jawab dan kinerja masih relatif rendah, sehingga ketidakpuasan gaji berpotensi meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Xheni RUSI, Martin SerreqI, dan Jonida Lama (2023) yang menyimpulkan bahwa *Pay Satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *work environment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik—baik dari sisi kenyamanan fisik, hubungan antar rekan kerja, maupun fasilitas kerja yang mendukung maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Hasil ini sejalan dengan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel *work environment* terdapat pada indikator suasana kerja dengan nilai rata-rata indikator sebesar 3,79. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek suasana kerja masih dirasakan kurang optimal dibandingkan indikator lainnya, sehingga perlu mendapat perhatian agar lingkungan kerja yang kondusif dapat terus terjaga dan tidak menimbulkan dorongan bagi karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan Sabrina Diany Chaerunissa, Agung Budiarmo, dan Sari Listyorini (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H3) dinyatakan diterima.

Pengaruh *Workload*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *workload*, *pay satisfaction*, dan *work environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya ketiga variabel tersebut secara simultan memengaruhi kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan hasil

analisis deskriptif, variabel turnover intention memiliki nilai rata-rata terendah pada indikator keinginan meninggalkan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,76. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menghadapi beban kerja yang tergolong tinggi serta tingkat kepuasan gaji dan lingkungan kerja yang relatif rendah, kecenderungan *turnover intention* karyawan masih tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar beban kerja, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja kemungkinan turut berperan dalam menahan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Workload*, *Pay Satisfaction*, Dan *Work Environment* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik” maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

Workload (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 2,973 dengan nilai signifikansi 0,004, serta koefisien regresi sebesar 0,544. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

Pay Satisfaction (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik. Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung -3,078 dengan signifikansi 0,003, serta koefisien regresi -0,391. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah niat mereka untuk keluar.

Work Environment (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik. Nilai *t* hitung sebesar -2,019 dengan signifikansi 0,049, serta koefisien regresi -0,227, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Secara simultan, *Workload*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Resto Monaz Chicken di Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji *F* sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap timbulnya niat keluar pada karyawan.

Saran

Berdasarkan analisis deskriptif dan hasil pengujian yang dilakukan, adapun saran untuk instansi terkait, yaitu Resto Monaz Chicken di Gresik adalah sebagai berikut:

Berdasarkan dari kesimpulan bahwa variabel *Workload* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana *workload* memiliki rata-rata item sebesar 3,85 sebagai kategori tertinggi pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja yang ditetapkan” dan juga pernyataan “Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan”, sementara rata-rata sebesar 3,58 sebagai kategori terendah pada pernyataan “Target kerja yang diberikan

kepada saya realistis untuk dicapai ”.Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target kerja, masih terdapat persepsi bahwa target yang diberikan belum sepenuhnya realistis. Oleh karena itu, pihak manajemen Resto Monaz Chicken di Gresik disarankan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja serta target kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat menekan turnover intention.

Berdasarkan dari kesimpulan bahwa variabel *Pay Satisfaction* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana *pay satisfaction* memiliki rata-rata item sebesar 3,87 sebagai kategori tertinggi pada pernyataan “Sistem penggajian di perusahaan dijalankan secara transparan dengan prosedur teratur”, sementara rata-rata sebesar 3,60 sebagai kategori terendah pada pernyataan “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem penggajian telah dijalankan secara transparan, kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan masih dirasakan kurang oleh karyawan. Oleh karena itu, manajemen Resto Monaz Chicken di Gresik disarankan untuk menyesuaikan besaran gaji dengan beban dan tanggung jawab kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari kesimpulan bahwa variabel *Work Environment* (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana *work environment* memiliki rata-rata item sebesar 4.20 sebagai kategori tertinggi pada pernyataan “Hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung harmonis melalui sikap saling mendukung”, sementara 3,58 sebagai kategori terendah pada pernyataan “Suasana kerja di tempat kerja saya mendukung peningkatan kinerja”.Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan antar rekan kerja sudah terjalin dengan baik dan saling mendukung, suasana kerja secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan agar lebih mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Resto Monaz Chicken di Gresik disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerunissa, S. D., Budiatmo, A., & Listyorini, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(3), 595–602. <https://doi.org/10.24905/Mlt.V4i1.58>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unmu Ponorogo Press*.
- Liem, A. C., & Sutanto, E. M. (2019). Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang. *Agora*, 7(2), 1–7.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Oktaviani, S., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Pt . Mustika Citra Rasa *Jurnal Intelek Insancendikia*, 2(2), 1982–1997.
- Rusi, X., Serreqi, M., & Jonida. (2023). The Effects Of Pay Satisfaction On Turnover Intention. *The Albanian Journal Of Economy & Bussines*, 37, 121–133. <https://doi.org/10.5861/Ijrsp.2015.1055>
- Valet, P. (2023). Perceptions Of Pay Satisfaction And Pay Justice: Two Sides Of The Same Coin? *Social Indicators Research*, 166(1), 157–173. <https://doi.org/10.1007/S11205-022-03059-5>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja* (Issue March 2019). Cv.Penerbit Kiara Medika.