



Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dengan *Turnover intention* pada Perusahaan Gudang Penyimpanan Barang

Sinta Framudita^{1*}, Efriyani Sumastuti², Shofif S Akbar³

¹⁻³)Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jalan Sidodadi Timur No. 24, Karang Tempel, Kec. Semarang Timur, Kota Semarang

Korespondensi penulis: framuditasinta@email.com

Abstract. *This study explores key antecedents of turnover intention among employees in the warehouse industry, with a focus on workload, work stress, and job satisfaction. Conducted at CV. Sejati Pati, the research involved 102 respondents selected using a saturated sampling technique. The study applied a quantitative approach, using a structured questionnaire with a five-point Likert scale. Data were analyzed through multiple linear regression using IBM SPSS 27, including classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The results showed that workload and work stress have a positive and significant effect on turnover intention, while job satisfaction has a negative and significant effect. In contrast, compensation and work environment were found to be statistically insignificant. Simultaneously, all variables jointly contribute to explaining 64.9% of the variation in turnover intention. These findings underscore the critical role of managing job demands and psychological pressure while enhancing employee satisfaction to reduce the likelihood of resignation. The research provides empirical insights for human resource management in high-pressure sectors, particularly warehouses, where operational continuity and labor stability are crucial. It also offers practical implications for developing targeted strategies to improve employee retention and foster a more resilient workforce in logistics operations.*

Keywords: *job satisfaction, logistics, stress, turnover intention, workload*

Abstrak. Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor utama yang memicu *turnover intention* pada karyawan di industri pergudangan, dengan fokus pada beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Studi dilakukan di CV. Sejati Pati dengan melibatkan 102 responden yang dipilih melalui teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner skala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan IBM SPSS 27, disertai dengan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan tingkat kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sebaliknya, kompensasi dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, semua variabel berkontribusi terhadap 64,9% variasi *turnover intention*. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan tuntutan pekerjaan dan tekanan psikologis, serta peningkatan kepuasan kerja, guna menurunkan kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor pergudangan yang memiliki tekanan operasional tinggi dan ketergantungan terhadap kestabilan tenaga kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, logistik, stres kerja, *turnover intention*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan operasional perusahaan. Dalam konteks industri logistik dan pergudangan, peran SDM menjadi semakin penting mengingat karakteristik pekerjaan yang padat fisik, berisiko tinggi terhadap stres, dan dituntut untuk memiliki daya tahan kerja yang

konsisten. Salah satu permasalahan utama dalam pengelolaan SDM adalah meningkatnya tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat menurunkan stabilitas operasional dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Purwanto & Indradewa, 2023). Dalam jangka panjang, tingginya *turnover intention* dapat mengganggu kesinambungan layanan dan menurunkan daya saing perusahaan.

Data internal dari CV. Sejati Pati menunjukkan adanya fluktuasi tingkat niat mengundurkan diri selama tiga tahun terakhir. Tingginya *turnover intention* yang bersifat naik-turun ini mengindikasikan adanya persoalan mendasar yang belum sepenuhnya terkelola dengan baik, terutama pada aspek beban kerja, tekanan psikologis, dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja. Walaupun *turnover* tidak selalu berdampak negatif, namun jika terjadi secara terus-menerus dan tidak terkendali, maka akan menurunkan kualitas pelayanan dan merusak citra perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang menjadi pemicu utama dari *turnover intention* menjadi kebutuhan strategis yang mendesak, khususnya di sektor pergudangan yang memiliki tekanan kerja tinggi dan karakteristik pekerjaan yang berulang serta rutin.

Berbagai penelitian sebelumnya memberikan gambaran yang beragam mengenai determinan *turnover intention*. Souisa et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap niat resign, sementara kepuasan kerja justru tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, penelitian oleh Sir Philips et al. (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi positif signifikan dalam menekan *turnover intention*. Gani et al. (2022) menekankan pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Namun demikian, penelitian oleh Putri & Anisa (2022) menemukan bahwa kompensasi bukanlah faktor utama dan bahkan dapat berdampak negatif. Ketidakkonsistenan hasil tersebut membuka ruang kajian lanjutan untuk menguji kembali relevansi variabel-variabel tersebut dalam konteks industri yang berbeda.

Turnover intention sendiri didefinisikan sebagai niat seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015). Menurut Mobley (2011), terdapat tiga indikator utama dalam mengukur *turnover intention*, yakni: pemikiran untuk berhenti (*thought of quitting*), niat untuk mengundurkan diri (*intention of quitting*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru (*intention to search for another job*). *Turnover intention* menjadi indikator awal dari keputusan aktual karyawan, sehingga memahami dan mengukur niat tersebut sangat

penting bagi perusahaan. Selain itu, upaya untuk mengurangi *turnover intention* dapat dimulai dengan mengelola faktor-faktor internal seperti beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara efektif.

Beban kerja sering kali menjadi pemicu utama dalam meningkatnya *turnover intention*. Gumelar et al. (2021) menyebutkan bahwa beban kerja tidak hanya terkait dengan kuantitas pekerjaan, namun juga berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasa tugas yang diberikan melebihi kapasitas fisik dan mentalnya, maka risiko kelelahan dan stres meningkat secara signifikan (Utami et al., 2020). Stres kerja sendiri muncul dari berbagai sumber, seperti tekanan waktu, konflik peran, hingga gaya kepemimpinan yang otoriter (Robbins & Judge, 2017). Dalam jangka panjang, stres yang tidak ditangani akan memicu keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang. Di sisi lain, kepuasan kerja menjadi faktor penyeimbang. Karyawan yang merasa puas secara emosional terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan (Luthans et al., 2015).

Melihat pentingnya variabel-variabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam konteks industri perdagangan. Penelitian dilakukan di CV. Sejati Pati, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyimpanan dan distribusi barang, yang memiliki dinamika kerja tinggi dan pola kerja intensif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi empiris yang relevan terhadap pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih adaptif. Selain itu, temuan ini juga dapat memberikan implikasi praktis bagi pengelola perusahaan dalam menyusun kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif di sektor logistik dan perdagangan.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover intention merupakan suatu bentuk niat atau kecenderungan individu untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya. Konsep ini berakar dari teori perilaku organisasi yang memandang intensi sebagai indikator awal sebelum seseorang benar-benar mengambil keputusan keluar dari organisasi (Robbins & Judge, 2015). Menurut Mobley (2011), *turnover intention* dapat diidentifikasi melalui tiga indikator, yaitu pemikiran untuk berhenti (*thought of quitting*), niat untuk mengundurkan diri (*intention of quitting*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention of search for another job*). Dalam konteks manajemen sumber daya

manusia, turnover intention menjadi perhatian penting karena sering kali menjadi sinyal awal dari ketidakpuasan atau tekanan kerja yang dialami karyawan. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang melatarbelakangi niat ini dapat membantu perusahaan dalam menyusun strategi retensi yang lebih tepat sasaran.

Salah satu determinan utama *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja tidak semata-mata diukur dari kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, tetapi juga menyangkut persepsi individu terhadap tuntutan tugas, kemampuan diri, serta kondisi kerja yang menyertainya (Gumelar et al., 2021). Dalam perspektif psikologi kerja, beban kerja diklasifikasikan menjadi dua dimensi utama, yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas (Munandar, 2016). Ketika tuntutan kerja yang diterima oleh karyawan melebihi kapasitas fisik maupun mentalnya, maka akan timbul tekanan yang berdampak pada penurunan produktivitas dan semangat kerja. Situasi semacam ini, jika berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, akan meningkatkan potensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Utami et al. (2020) menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang menjadi sumber utama kelelahan kerja yang berujung pada keinginan resign.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi salah satu variabel yang paling sering dikaitkan dengan *turnover intention*. Stres kerja timbul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2017). Dalam dunia kerja modern, sumber stres karyawan bisa datang dari tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan tugas, hingga gaya kepemimpinan yang tidak partisipatif. Hapsari (2018) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang karyawan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja. Dalam industri pergudangan yang bersifat fisik dan repetitif, stres dapat menjadi akumulatif dan lebih mudah muncul akibat tekanan ritme kerja serta ekspektasi target yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja perlu diperhatikan secara serius sebagai bagian dari upaya menekan turnover intention.

Sementara itu, kepuasan kerja berperan sebagai faktor internal yang mampu menahan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi emosional seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari sisi tugas, hubungan kerja, maupun kondisi organisasi secara keseluruhan (Luthans et al., 2015). Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, serta lebih sedikit menunjukkan perilaku kontraproduktif. Kepuasan kerja muncul ketika harapan karyawan sesuai dengan realitas yang diterima di tempat kerja, seperti penghargaan, pengakuan, pengembangan karier, dan hubungan

interpersonal. Dalam konteks *turnover intention*, kepuasan kerja menjadi salah satu benteng psikologis yang penting untuk menjaga loyalitas karyawan, terutama pada sektor dengan karakteristik pekerjaan yang monoton seperti pergudangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi terkait hubungan antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Souisa et al. (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak signifikan. Sebaliknya, Sir Philips et al. (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja justru memiliki pengaruh positif signifikan dalam menekan niat keluar. Yanto et al. (2024) menambahkan bahwa stres kerja berkontribusi negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Dalam studi lain, Bogar et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja justru menunjukkan pengaruh negatif, menandakan bahwa beban kerja tidak selalu meningkatkan *turnover intention*, tergantung pada persepsi dan strategi coping karyawan. Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan jenis industri.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam konteks perusahaan pergudangan. CV. Sejati Pati dipilih sebagai lokasi studi karena memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan tinggi dan perputaran SDM yang cukup fluktuatif. Kajian ini menitikberatkan pada upaya mengidentifikasi faktor pemicu utama *turnover intention*, sekaligus memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam mengelola beban kerja dan stres kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis sekaligus aplikatif bagi pengembangan ilmu manajemen SDM di sektor logistik dan pergudangan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas berupa beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y). Penelitian dilakukan di CV. Sejati Pati, sebuah perusahaan yang beroperasi dalam sektor layanan penyimpanan dan distribusi barang, dengan karakteristik pekerjaan yang padat fisik dan tekanan kerja tinggi.

Populasi yang diteliti dalam kajian ini terdiri dari seluruh karyawan tetap CV. Sejati Pati, dengan jumlah total 102 orang. Jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator variabel.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan untuk analisis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, dengan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,7. Selanjutnya, data yang telah didapatkan kemudian diolah dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan simultan dan parsial antara variabel-variabel penelitian. Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi.

Model regresi linier berganda yang diterapkan dalam studi ini dapat dirumuskan dengan cara berikut: *turnover intention* (Y) merupakan fungsi dari beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Uji-t digunakan untuk mengukur dampak setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, sedangkan uji-F berfungsi untuk mengevaluasi pentingnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap turnover intention.

Desain penelitian ini memungkinkan untuk mengidentifikasi determinan utama dari turnover intention yang relevan dalam konteks kerja pergudangan. Dengan demikian, hasil dari studi ini bisa menjadi landasan untuk pengambilan kebijakan serta perumusan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria kelayakan secara statistik. Uji meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji normalitas dilaksanakan dengan memanfaatkan grafik Normal P-P Plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil grafik menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara mendekati garis diagonal, yang memperlihatkan distribusi normal dari data tersebut. Hal ini

diperkuat oleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk analisis regresi.

Multikolinearitas diuji melalui nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Seluruh variabel menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 (Tabel). Ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.063	1.781		1.720	.089		
	X1	.276	.107	.264	2.595	.011	.355	2.821
	X2	.234	.116	.238	2.024	.046	.265	3.772
	X3	.002	.121	.002	.017	.987	.361	2.771
	X4	.310	.121	.324	2.572	.012	.231	4.338
	X5	.060	.140	.050	.426	.671	.263	3.809
a. Dependent Variable: Y								

Heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser. Hasil menunjukkan nilai signifikansi semua variabel lebih dari 0,05, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (lihat Tabel 2). Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.927	1.086		1.775	.079
	X1	-.071	.065	-.184	-1.094	.276
	X2	-.060	.070	-.166	-.854	.395
	X3	.038	.074	.087	.521	.604
	X4	.011	.074	.032	.155	.877
	X5	.053	.085	.122	.624	.534
a. Dependent Variable: ABS						

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menilai dampak dari variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3), kepuasan kerja (X4), dan lingkungan kerja (X5) terhadap *turnover intention* (Y). Model diuji melalui perhitungan koefisien regresi, koefisien determinasi, serta uji signifikansi simultan (uji F), seperti yang telah diterapkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Regresi, Koefisien Determinasi dan Hasil Uji F

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	Sig. (p-value)	R	R Square	Adjusted R ²	F Hitung	Sig. F
(Konstanta)	3,063	–	0,805	0,649	0,629	32,096	0,000
Beban Kerja (X1)	0,276	0,011					
Stres Kerja (X2)	0,234	0,046					
Kompensasi (X3)	0,002	0,987					
Kepuasan Kerja (X4)	0,310	0,012					
Lingkungan Kerja (X5)	0,060	0,671					

Tabel 3 menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (nilai signifikansi < 0,05). Sementara itu, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebas secara simultan. Nilai F hitung mencapai 32,096 dengan tingkat signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa bentuk regresi secara keseluruhan signifikan.

Pembahasan

Hasil uji t dalam analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa dari lima variabel independen yang diuji, terdapat tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, yaitu beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, sementara dua variabel lainnya, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, tidak signifikan.

Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (sig. 0,011 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Temuan ini konsisten

dengan studi yang dilakukan oleh Gumelar et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja mencerminkan tekanan kerja yang timbul dari tuntutan fisik dan mental yang berlebihan. Dalam konteks pergudangan yang penuh tekanan fisik dan target operasional ketat, beban kerja menjadi sumber utama kelelahan, yang berujung pada tingginya *turnover intention* (Utami et al., 2020). Selain itu, hasil ini mendukung temuan Souisa et al. (2022) yang juga menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap niat berhenti.

Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan (sig. 0,046 < 0,05). Ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres yang dialami karyawan akan mendorong keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam teori stres kerja oleh Robbins & Judge (2017), stres muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Faktor-faktor seperti tekanan waktu, konflik peran, dan kepemimpinan otoriter menjadi pemicu stres yang kuat (Hapsari, 2018). Dalam operasional gudang yang menuntut kecepatan, presisi, dan keterbatasan waktu, tekanan tersebut dapat meningkat secara signifikan, sehingga memperbesar risiko *turnover*. Temuan ini sejalan dengan studi Yanto et al. (2024) yang mengidentifikasi stres kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap *turnover intention*, meskipun dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (X4) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (sig. 0,012 < 0,05), dengan arah hubungan positif pada skala ketidakpuasan. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi *turnover intention*. Ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai buffer terhadap stres dan tekanan organisasi. Luthans et al. (2015) juga menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas secara emosional terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi dan loyal. Dalam konteks ini, kepuasan kerja yang rendah mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk mencari lingkungan kerja baru. Studi Sir Philips et al. (2022) juga mendukung temuan ini, di mana kepuasan kerja memiliki peran signifikan dalam menekan niat resign.

Kompensasi (X3) dan Lingkungan kerja (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,987 dan 0,671 (> 0,05). Tidak signifikannya kompensasi dalam model ini dapat dijelaskan oleh peran dominan faktor-faktor psikologis seperti beban dan stres kerja. Hasil ini selaras dengan temuan Putri & Anisa (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi bukanlah faktor utama dalam menentukan niat keluar, bahkan cenderung memiliki pengaruh negatif. Kemungkinan lain adalah persepsi karyawan terhadap kompensasi tidak semata-mata berbasis nominal, tetapi dipengaruhi oleh keadilan dan persepsi terhadap beban kerja. Secara teori lingkungan kerja yang nyaman dapat menurunkan

turnover (Bakotić, 2016; Sedarmayanti, 2018). Dalam konteks CV. Sejati Pati bisa jadi karena persepsi terhadap lingkungan kerja sudah dianggap “cukup aman dan memadai,” sehingga tidak menjadi faktor dominan dalam keputusan untuk bertahan atau keluar. Gani et al. (2022) memang menemukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun hasil tersebut kemungkinan berbeda karena perbedaan industri (tambang vs. pergudangan) dan ekspektasi karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan di industri pergudangan, khususnya di CV. Sejati Pati. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, kompensasi dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis dan persepsi karyawan terhadap tekanan kerja serta kepuasan emosional lebih berperan dalam membentuk niat untuk mengundurkan diri dibandingkan aspek finansial atau kondisi fisik lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, perusahaan disarankan untuk meninjau ulang sistem pembagian beban kerja agar lebih proporsional, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung secara emosional guna menurunkan tingkat stres karyawan. Selain itu, perlu dikembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja non-material, seperti pengakuan prestasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta peluang pengembangan karier. Upaya ini diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan retensi tenaga kerja yang stabil dalam jangka panjang.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh industri pergudangan atau sektor logistik lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden di berbagai jenis industri dan wilayah, serta mempertimbangkan variabel lain yang bersifat psikologis seperti *work-life balance*, komitmen organisasi, atau persepsi keadilan. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika *turnover intention* dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118–130.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Gumelar, H., Kusmiran, E., & Haryanto, M. S. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 6(2), 89. <https://doi.org/10.32419/jppni.v6i2.264>
- Hapsari, D. I. (2018). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. ARTA MEGA SERINDO*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149749740>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Iap.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta. UI press.
- Purwanto, E. G. M., & Indradewa, R. (2023). The Impact Of Job Characteristics, Training Opportunities, And Leadership Styles On Turnover Intention With Job Satisfaction As Mediation. *Cakrawala Repositori IMWI*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:268983759>
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi edisi 16. *Jakarta: Salemba Empat*, 109–182.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior 17th Global Edition*. *Leggo, Italy: Pearson*.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sir Philips, I., Sariwulan, T., & Paramita, W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (Vol. 3, Issue 2).
- Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio Tedjo Utomo, R., & Semarang, U. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PT. FORMOSA BAG INDONESIA). In *Dinamika Sosial Budaya* (Vol. 24, Issue 2). <https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- Utami, H. N., Prasetya, A., & Hendrawan, M. R. (2020). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 95–105. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4325>
- Yanto, Y., Setyaningrum, R. P., & Dasman, S. (2024). The Influence Of Employee Work Stress And Employee Compensation On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:272093329>