

instiper 9

jurnal_22541

 19 Maret 2025

 Cek Plagiat

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3187552315

Submission Date

Mar 19, 2025, 9:47 AM GMT+7

Download Date

Mar 19, 2025, 9:51 AM GMT+7

File Name

jurnal_publicasi_lily_betull.docx

File Size

190.1 KB

11 Pages

2,700 Words

17,705 Characters

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 17%  Internet sources
- 11%  Publications
- 6%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 17% Internet sources
- 11% Publications
- 6% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
www.scribd.com		2%
2	Internet	
jurnal.untan.ac.id		1%
3	Publication	
Aryanie Dea Jayanti, Khaerul Rizal Abdurahman. "Analisis Pemberian Kompensasi..."		1%
4	Internet	
jurnal.instiperjogja.ac.id		<1%
5	Internet	
jurnal.unimus.ac.id		<1%
6	Internet	
ejournal.poltektegal.ac.id		<1%
7	Student papers	
Binus University International		<1%
8	Internet	
eprints.ums.ac.id		<1%
9	Publication	
Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advance..."		<1%
10	Internet	
docslib.org		<1%
11	Internet	
www.paperdue.com		<1%

12	Internet	123dok.com	<1%
13	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
14	Internet	journal.untar.ac.id	<1%
15	Internet	www.ajqr.org	<1%
16	Internet	journal.stieken.ac.id	<1%
17	Internet	repository.trisakti.ac.id	<1%
18	Internet	ojsicobuss.stiesia.ac.id	<1%
19	Internet	repository.yudharta.ac.id	<1%
20	Publication	Alvinasa Ladiopisli Azaiscent Deolla, Slamet Widodo, Praningrum. "Pengaruh Beb...	<1%
21	Internet	digilib.unila.ac.id	<1%
22	Internet	download.garuda.kemdikbud.go.id	<1%
23	Internet	ejurnal.stie-trianandra.ac.id	<1%
24	Internet	es.scribd.com	<1%
25	Internet	governance.lkispol.or.id	<1%

26	Internet	okeylah.com	<1%
27	Internet	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id	<1%
28	Internet	www.membagi.info	<1%
29	Internet	digilib.uns.ac.id	<1%
30	Internet	docobook.com	<1%
31	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
32	Internet	mulok.library.um.ac.id	<1%
33	Internet	ojs.unud.ac.id	<1%
34	Internet	text-id.123dok.com	<1%
35	Publication	Eginius Yoang Lagu, Ike Dian Wahyuni, Rudy Joegjiantoro. "PENGARUH FAKTOR I...	<1%
36	Publication	Molex Maisari Latansa, Noor Indah Rahmawati, Rozaq M. Yasin. "Pengaruh Beba...	<1%
37	Publication	Yola Cempaka Putri, Ahmad Rifa'i, May Roni. "TURNOVER INTENTION: KETERKAI...	<1%



FAKTOR YANG MENDORONG DAN MENGHAMBAT LOYALITAS KARYAWAN :STUDI KASUS *TURNOVER INTENTION* PADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Lily Sri Putri Antoni¹, Fitri Kurniawati. SP. MP², Ir.Listiyani. MP³

¹ Mahasiswa, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

² Dosen, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian,
INSTIPER Yogyakarta

Email : lspa1353@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini untuk memahami factor-factor yang mendorong dan menghambat loyalitas karyawan, serta hubungannya dengan Turnover intention di PT Karya Luhur Sejati. Metode penelitian yang di gunakan adalah deskriptif kuantitatif, Teknik pengumpulan data wawancara dan observasi dengan bantuan SPSS versi 25 Hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan kompensasi yang adil berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.Sementara itu Beban kerja yang berlebihan menjadi faktor utama penghambat loyalitas karyawan, karena dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan.

Kata kunci: : *Loyalitas*, Turnover intention, Karyawan Panen, Karyawan Perawatan

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand the factors that encourage and inhibit employee loyalty, and its relationship with Turnover intention at PT Karya Luhur Sejati. The research method used is quantitative descriptive, interview and observation data collection techniques with the help of SPSS version 25. The results show that supportive leadership style and fair compensation play an important role in increasing employee loyalty. Meanwhile, excessive workload is the main factor inhibiting employee loyalty, because it can cause stress and dissatisfaction.

Keywords: *Loyalty, Turnover intention, Harvest Employees, Maintenance Employees*

PENDAHULUAN

Kelapa sawit memiliki peran signifikan dalam perekonomian Indonesia karena menghasilkan minyak nabati yang dimanfaatkan di berbagai sektor industri, termasuk minyak goreng, biodiesel, dan produk kimia. Namun Manajemen Sumber Daya Manusia berperan juga penting guna keberhasilan suatu industri dengan berbagai aspek, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja. Kinerja optimal dari karyawan menjadi faktor utama yang menunjang kesuksesan perusahaan, sehingga investasi dalam peningkatan kualitas SDM menjadi langkah strategis untuk mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Cascio, W., 2015) menegaskan bahwa manusia merupakan aset krusial dalam industri dan organisasi. termasuk dalam penyediaan tenaga kerja berkualitas, pemeliharaan standar kinerja, serta pengendalian biaya tenaga kerja.

Turnover mengacu pada keputusan karyawan untuk berhenti bekerja. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap perusahaan karena meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan, serta waktu yang diperlukan untuk mencari dan menyesuaikan pengganti yang sesuai. Menurut (Triaryati, 2002), turnover dapat menyebabkan kerugian, baik dari segi finansial maupun efisiensi waktu, karena perusahaan harus kembali menjalankan proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.

Sementara itu, Turnover intention merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akibat berbagai faktor ketidaknyamanan, seperti beban kerja yang berat, stres, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif. (Aditya, 2021) menjelaskan bahwa Turnover intention terjadi ketika seorang karyawan berencana meninggalkan pekerjaannya demi peluang kerja lain yang dianggap lebih sesuai atau lebih nyaman.

Loyalitas karyawan juga menjadi aspek krusial dalam perusahaan. Menurut (Poerwopoespito, 2022), loyalitas berarti menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bekerja dengan lebih, sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan meliputi sistem kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, kondisi kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang efektif. Sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka loyalitas karyawan dapat menurun dan berpotensi meningkatkan angka pengunduran diri.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan terhadap tingkat turnover?
2. Bagaimana pengaruh faktor-faktor yang menghambat loyalitas karyawan terhadap tingkat turnover?

B. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap tingkat *Turnover intention*.
2. Menganalisis faktor-faktor penghambat loyalitas karyawan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi *Turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Secara esensial, metode penelitian adalah sistematisasi langkah-langkah ilmiah yang digunakan untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan. Hal ini memastikan bahwa proses penelitian berjalan efisien dan menghasilkan temuan yang dapat dipercaya. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat sangatlah penting Sugiyono,(Sugiyono, n.d.2006). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengidentifikasi serta menganalisis hubungan antara variabel-variabel tertentu secara objektif, khususnya dalam memahami pengaruh berbagai faktor terhadap tingkat *Turnover intention* karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengolahan data secara statistik, sehingga menghasilkan temuan yang lebih akurat dan dapat diverifikasi secara ilmiah

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Luhur Sejati dalam rentang waktu 1 hingga 14 desember 2024. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling,(Patton, 2002) menjelaskan bahwa purposive sampling adalah teknik pemilihan sampel secara sengaja dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang kaya dan mendalam sedangkan analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi berganda dengan bantuan Uji SPSS versi 25. Teknik ini memungkinkan evaluasi hubungan antara variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X) secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Karyawan panen dan Perawatan

Jenis Kelamin	Panen	Perawatan	Presentase (%)
Laki-laki	15	12	90
Perempuan		3	10
Total	15	15	100

Sumber: Analisis Data Primer PT. Karya Luhur Sejati, 2024

Dalam studi tentang tenaga kerja di perkebunan, Elmhirst menekankan bahwa pekerjaan di sektor perkebunan sering kali memiliki pembagian kerja berdasarkan gender. Laki-laki lebih banyak bekerja dalam aktivitas yang membutuhkan tenaga fisik besar, seperti panen dan pemindahan hasil perkebunan, sementara perempuan lebih sering ditempatkan dalam pekerjaan perawatan tanaman seperti pemupukan dan penyemprotan pestisida (Elmhirst, 2011). Berdasarkan wawancara dengan 30 responden yang terdiri dari karyawan bagian panen dan perawatan, ditemukan bahwa mayoritas tenaga kerja didominasi oleh laki-laki. Persentase pekerja laki-laki mencapai 90%, sementara pekerja perempuan hanya sebesar 10%. Tingginya jumlah tenaga kerja laki-laki di PT. Karya Luhur Sejati disebabkan oleh beberapa faktor, terutama terkait dengan karakteristik pekerjaan yang memerlukan kondisi fisik tertentu.

Tabel 2. Umur Karyawan Panen dan Perawatan

Umur	Panen	Perawatan	Presentase(%)
20 – 25 Tahun	3	2	17
26 – 30 Tahun	6		20
31-35 Tahun	2	1	10
36– 40 Tahun	4	11	50
41 – 45 Tahun		1	3
Total	15	15	100

Sumber: Analisis Data Primer Pt.Karya Luhur Sejati, 2024

Umur karyawan berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, dan tingkat absensi. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih loyal dan memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi, tetapi mungkin mengalami penurunan dalam fleksibilitas dan kecepatan kerja dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda (Robbins et, 2017). Secara keseluruhan, distribusi usia yang dominan pada kelompok 36-40 tahun menunjukkan bahwa perusahaan mengutamakan pengalaman dan kestabilan dalam operasionalnya. Sementara itu, kelompok usia yang lebih muda dan lebih sedikit, seperti 20-25 tahun dan 31-35 tahun, menunjukkan peluang bagi perusahaan untuk memberikan ruang bagi pengembangan karier, serta keberagaman perspektif yang dapat memperkaya dinamika di tempat kerja.

Tabel 3. Pendidikan Akhir Karyawan Panen Dan Perawatan

Tingkat Pendidikan	Panen	Perawatan	Presentase(%)
SD	5	9	47
SMP	8	2	33
SMA	2	4	20
Total	15	15	100

Sumber: Analisis Data Primer Pt.Karya Luhur Sejati, 2024

Schultz memperkenalkan konsep *human capital* (modal manusia), yang menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, sehingga meningkatkan peluang kerja dan pendapatan individu (Schultz, 1961). Mayoritas pendidikan karyawan pada tingkat SD dengan persentase 47%, dan yang paling rendah yaitu SMA 20%. Dampak dari mayoritas karyawan kelapa sawit memiliki tingkat pendidikan SD adalah adanya keterbatasan dalam keterampilan dan pengetahuan yang mereka bawa ke dalam industry.

Tabel 4. Lama Bekerja Karyawan Panen Dan Perawatan

Lama Kerja	Panen	Perawatan	Presentase(%)
< 1 tahun	4		13
1-5 tahun	10	4	47
6-10 tahun	1	8	30
>10 tahun		3	10
total	15	15	100

Sumber: Analisis Data Primer Pt.Karya Luhur Sejati, 2024

Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin baik ia memahami budaya kerja dan tugasnya. (Mathis R et, 2022). Mayoritas tenaga kerja sudah bekerja selama 1-5 tahun dengan presentasi 47% dan 10% karyawan sudah bekerja lebih dari 15 tahun. Dampak dari mayoritas karyawan kelapa sawit memiliki lama kerja singkat adalah adanya ketidakstabilan tenaga kerja. Perubahan frekuensi pekerja berdampak pada produktivitas dan efisiensi di perkebunan, karena pekerja harus secara terus-menerus dilatih ulang untuk menggantikan mereka yang pergi. Ini juga menciptakan ketidakpastian dalam rencana dan investasi jangka panjang perusahaan kelapa sawit

B. Penyebab *Turnover intention* di Pt.Karya Luhur Sejati

1. Faktor Pendorong Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan, pelatihan, dan suasana kerja yang harmonis. Penghargaan yang sesuai dengan kontribusi juga meningkatkan loyalitas, meskipun keterbatasan promosi dan beban kerja tinggi bisa menjadi kendala.

2. Faktor Penghambat Loyalitas Karyawan

Ketidakpuasan terhadap tugas yang tidak jelas, kurangnya peluang promosi, dan gaji yang dianggap tidak kompetitif menghambat loyalitas. Ketidakadilan dalam keputusan manajerial dan perubahan kebijakan tanpa pemberitahuan juga menurunkan kepercayaan karyawan.

3. Turnover intention

Sebagian karyawan merasa nyaman dan tidak ingin pindah, tetapi sebagian lainnya mempertimbangkan untuk mencari peluang baru karena kurangnya pengembangan karir.

A. Hasil Uji Pendorong *Turnover intention*

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4 Uji Parsial Pendorong *Turnover intention*

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.120	.409		.292	.772
	Gaya_Kepemimpinan	-.422	.193	-.348	-2.188	.038
	Komitmen_Organisasi	.062	.220	.048	.281	.781
	Kompensasi	.629	.242	.453	2.599	.015

Sumber: Analisis Data Primer Pt.Karya Luhur Sejati, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pada bagian Coefficients. Nilai Constant sebesar 0.120 menunjukkan nilai prediksi *Turnover Intention* ketika semua variabel independen bernilai 0. Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien B = -0.422 dengan nilai Sig. = 0.038, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif yang signifikan, semakin baik gaya kepemimpinan, semakin rendah *Turnover Intention*. Komitmen Organisasi memiliki koefisien B = 0.062 dengan nilai Sig. = 0.781, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan karena nilai Sig. lebih besar dari 0.05. Terakhir, Kompensasi memiliki koefisien B = 0.629 dengan nilai Sig. = 0.015, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, karyawan yang menerima kompensasi lebih tinggi sering kali dihadapkan pada tanggung jawab yang lebih besar, target kerja yang lebih tinggi, serta tekanan kerja yang meningkat. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih seimbang antara kompensasi dan beban kerja. Dengan demikian, meskipun kompensasi yang tinggi dapat menjadi faktor motivasi, dalam beberapa kasus, hal ini justru dapat meningkatkan niat karyawan untuk melakukan *Turnover intention*.

B. Hasil Uji penghambat *Turnover intention*

Berikut adalah penjelasan mengenai uji regresi untuk faktor-faktor yang menghambat loyalitas karyawan terhadap *Turnover intention*, yang melibatkan variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja:

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Uji Parsial Penghambat *Turnover intention*

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.520	.173		3.007	.006
	Lingkungan_Kerja	.111	.189	.094	.586	.563
	Stress_Kerja	.034	.110	.051	.306	.762
	Beban_Kerja	-.821	.224	-.631	-3.662	.001

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Analisis Data Primer Pt.Karya Luhur Sejati, 2024

Berdasarkan Tabel 5 nilai Constant sebesar 0.520 menunjukkan prediksi *Turnover Intention* ketika semua variabel independen bernilai 0. Lingkungan Kerja memiliki koefisien B = 0.111 dengan nilai Sig. = 0.563, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh, karena nilai Sig. lebih besar dari 0.05. Stress Kerja memiliki koefisien B = 0.034 dengan nilai Sig. = 0.762, yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan. Sementara itu, Beban Kerja memiliki koefisien B = -0.821 dengan nilai Sig. = 0.001, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki beban kerja tinggi justru merasa lebih terikat dengan pekerjaannya, terutama jika mereka mendapatkan dukungan yang memadai dan kompensasi yang sepadan.

C. *Turnover intention*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan di bagian panen dan perawatan, banyak dari mereka mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan atasan sangat menentukan kenyamanan mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa mendapat dukungan dari pimpinan, diberikan arahan yang jelas, serta diperlakukan dengan baik, cenderung lebih betah dan memiliki keinginan yang lebih kecil untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Namun ada karyawan yang merasa bahwa pimpinan mereka kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan atau kurang komunikatif dalam menyampaikan kebijakan perusahaan. Dalam beberapa kasus, karyawan mengaku merasa kurang dihargai, terutama ketika pendapat mereka tidak didengar atau ketika mereka tidak diberikan solusi atas kesulitan yang mereka hadapi di lapangan. Hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan dan dapat memicu keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi menjadi faktor lain yang sangat memengaruhi loyalitas karyawan. Banyak karyawan di bagian panen dan perawatan merasa bahwa beban kerja yang mereka jalani cukup berat, terutama pada saat musim panen ketika target produksi meningkat. Beberapa karyawan mengeluhkan bahwa meskipun mereka telah bekerja keras, gaji dan insentif yang diterima tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan. Mereka juga merasa bahwa sistem bonus dan tunjangan terkadang kurang transparan, sehingga menimbulkan kesenjangan dan kecemburuan di antara pekerja. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Di sisi lain, meskipun ada karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan, faktor komitmen organisasi ternyata tidak terlalu berpengaruh dalam keputusan mereka untuk bertahan atau keluar. Beberapa karyawan yang sudah bekerja dalam waktu lama memang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sudah terbiasa dengan lingkungan perusahaan. Namun, jika mereka menemukan peluang kerja yang lebih baik, mereka tetap akan mempertimbangkan untuk berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam industri perkebunan kelapa sawit, faktor ekonomi dan kesejahteraan karyawan lebih berpengaruh dibandingkan dengan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Selain faktor yang mendorong loyalitas, penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat faktor-faktor yang justru menghambat loyalitas karyawan dan berkontribusi terhadap meningkatnya niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Salah satu faktor utama yang menjadi penyebab meningkatnya Turnover Intention adalah beban kerja. Banyak karyawan di bagian panen dan perawatan merasa bahwa tugas yang diberikan kepada mereka cukup berat, terutama saat musim panen berlangsung. Mereka harus bekerja dalam kondisi yang cukup menantang, baik dari segi cuaca maupun target produksi yang harus dicapai. Tekanan kerja yang tinggi ini sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya membuat mereka mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih ringan atau menawarkan kondisi kerja yang lebih baik.

Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki beban kerja tinggi justru merasa lebih terikat dengan pekerjaannya, terutama jika mereka mendapatkan dukungan yang memadai dan kompensasi yang sepadan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai, bosan, atau tidak memiliki tantangan, sehingga lebih cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih menarik. Selain itu, karyawan dengan beban kerja ringan mungkin memiliki lebih banyak waktu untuk mencari peluang kerja lain. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang lebih tinggi tidak selalu menjadi faktor utama yang mendorong turnover intention, melainkan bisa jadi justru membantu

mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

30 Meskipun dalam banyak penelitian lingkungan kerja dan stres kerja sering dikaitkan dengan loyalitas karyawan, dalam konteks PT Karya Luhur Sejati, kedua faktor ini ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar.

20 Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi kerja yang baik dan pengelolaan stres yang tepat tetap penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan, faktor ini tidak menjadi alasan utama mereka dalam mengambil keputusan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Dari hasil wawancara, tampak bahwa bagi sebagian besar karyawan, faktor seperti kompensasi yang memadai dan beban kerja yang lebih wajar jauh lebih berpengaruh terhadap tingkat loyalitas mereka dibandingkan dengan aspek lingkungan kerja atau pengelolaan stres.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan kompensasi yang adil berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan, serta meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.
2. Beban kerja yang berlebihan menjadi faktor utama penghambat loyalitas karyawan, karena dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang mendorong niat keluar dari perusahaan. Meskipun lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan, beban kerja tetap menjadi masalah penting yang perlu diperhatikan untuk mengurangi *Turnover intention*.

PUSTAKA

Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. . . *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.

11 Cascio, W., & F. (n. d.). (2015). *Productivity, Quality of Work, Life, Profits. New-York : McGraw Hill Higher Education.*

Elmhirst, R. (2011). *Migrant Pathways to Rural Development Gender, Mobilities and Livelihoods in Southeast Asia. International Migration. 49(3), 95–117.*

Mathis R et, al. (2022). *Human Resource Management.*

15 Patton, M. . (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods (3rd ed.). Sage Publications.*

18 Poerwopoespito. (2022). *Mengatasi krisis manusia di perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.*

Robbins et, al. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.*

5 Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. 2006.*

Triaryati, N. (2002). Triaryati, N. (2002). No Title. *Widya Manajemen & Akutansi*, 2(3), 241–254. *Manajemen & Akutansi*, 2(3), 241–254.