

# perpus 2

## jurnal\_22880

 18 Maret 2025-3

 Cek Plagiat

 INSTIPER

---

### Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3186786252

Submission Date

Mar 18, 2025, 2:48 PM GMT+7

Download Date

Mar 18, 2025, 2:51 PM GMT+7

File Name

Vernicha\_Majantua\_Samosir\_Jurnal\_22880\_1.docx

File Size

271.4 KB

12 Pages

3,760 Words

22,706 Characters

# 17% Overall Similarity




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

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

---

## Top Sources

- 16%  Internet sources
- 10%  Publications
- 3%  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

- 16% Internet sources
- 10% Publications
- 3% 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	download.garuda.kemdikbud.go.id	4%
2	Internet	ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id	1%
3	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
4	Internet	repository.ipb.ac.id	<1%
5	Internet	repository.mercubuana.ac.id	<1%
6	Internet	123dok.com	<1%
7	Internet	www.ejournal.warmadewa.ac.id	<1%
8	Internet	jurnal.unived.ac.id	<1%
9	Internet	www.scribd.com	<1%
10	Internet	ethic.jums.ac.ir	<1%
11	Internet	e-jurnal.lppmunsera.org	<1%

12	Publication	Hsin-Hua Hsiung, Kuo-Pin Yang. "Employee behavioral options in problematic wo...	<1%
13	Internet	mayadani.org	<1%
14	Internet	repository.unja.ac.id	<1%
15	Internet	docplayer.info	<1%
16	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
17	Student papers	Universitas Jenderal Soedirman	<1%
18	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
19	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
20	Internet	repo.uinsatu.ac.id	<1%
21	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
22	Internet	repository.binadarma.ac.id	<1%
23	Internet	repository.uhn.ac.id	<1%
24	Internet	www.jstage.jst.go.jp	<1%
25	Internet	ejournal.unisba.ac.id	<1%

26	Internet	id.123dok.com	<1%
27	Internet	journal.ipm2kpe.or.id	<1%
28	Publication	Bambang Suwarsono, Alvia Arum Wandari, Nuraidya Fajariah. "Pengaruh Job Ins...	<1%
29	Publication	Candra Yudi Prasetyo Sudarmiani. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover...	<1%
30	Publication	KÖKALAN, Özgür and ŞEVİK, Ümit. "İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyi Arasında Po...	<1%
31	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
32	Internet	plj.ac.id	<1%
33	Internet	repository.unpar.ac.id	<1%
34	Internet	moam.info	<1%
35	Internet	repository.ub.ac.id	<1%



# Jurnal Pengelolaan Perkebunan

Vol. 1, No. 1, Mei 2021, pp. 1-7

ISSN 2549-144X

<http://ojs.polteklpp.ac.id/index.php/JPP/index>



## PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANEN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PTPN IV REGIONAL III SEI GALUH, RIAU

Vernicha Majantua Samosir <sup>a,1,\*</sup>, Fahmi Wiryamarta Kifli <sup>b,2</sup>, Dimas Deworo Puruhito <sup>c,3</sup>

<sup>a,b,c</sup> Fakultas Pertanian, INSTIPER, Yogyakarta.

<sup>1</sup> vernichasamosir9594@gmail.com; <sup>2</sup> Email second author; <sup>3</sup> Email third author

\* vernichasamosir9594@gmail.com

Received:

Revised:

Accepted:

### KATAKUNCI

Faktor-faktor Kepuasan Kerja  
*Turnover intention*

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen dan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan panen di PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau. Metode dasar penelitian menggunakan deskriptif kualitatif yang dikuantitatifkan. Lokasi penelitian ditentukan dengan sengaja yaitu teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangannya adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit, dimana kepuasan kerja karyawan panen berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan *Turnover intention*. Penelitian dilaksanakan mulai dari Bulan Agustus hingga November 2024 di PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode probability sampling secara simple random sampling. Teknik sampel diambil dengan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Sampel yang diteliti adalah karyawan panen komoditas sawit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, promosi, dan fasilitas kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* di PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau. Dari hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai korelasi dan pengaruh yang signifikan antara *Turnover intention* karyawan panen di PTPN IV Regional III Sei Galuh. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah memungkinkan melakukan *turnover*, sementara karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi lebih berkomitmen tetap mempertahankan pekerjaannya.

### KEYWORDS

Job Satisfaction Factors  
*Turnover intention*

### ***The Effect of Harvest Employee Job Satisfaction On Turnover intention At Ptpn Iv Regional Iii Sei Galuh, Riau***

This study was conducted with the aim of determining the factors that influence the job satisfaction of harvest employees and to determine the relationship between job satisfaction and *turnover intention* of harvest employees at PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau. The basic research method used is descriptive with a qualitative approach that is quantified. The location of the study was determined intentionally, namely the determination technique with certain considerations. The considerations are oil palm plantation companies, where the job satisfaction of harvest employees has a direct effect on productivity and *turnover intention*. The study was conducted over a period of four months, starting from August to November 2024 at PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau. The sampling method used in this study is the probability sampling method using simple random sampling. The sampling technique was taken randomly without considering the strata in the population. The sample studied was oil palm commodity



harvest employees. The results of the study indicate that the variables of wages, promotions, and work facilities can affect *turnover intention* at PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau. From the results of the study, it can be concluded that job satisfaction has a significant correlation and influence between *Turnover intention* of harvest employees at PTPN IV Regional III Sei Galuh. Employees with low job satisfaction are likely to do turnover, while employees with high job satisfaction are more committed to maintaining their jobs.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



## Pendahuluan

SDM menjadi hal terpenting bagi setiap rangkaian kegiatan yang ada disuatu organisasi maupun entitas. Tanpa SDM perusahaan mungkin tidak bisa berjalan dan setiap kegiatan yang ada tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya SDM yang berperan di dalamnya. Menurut Batarliene *et al.*, dalam Tampubolon & Sagala (2020), aset terpenting dan berharga bagi perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan karena mereka memiliki pengetahuan, keterampilan dan juga pengalaman yang sangat beragam.

Karyawan panen juga dapat berkontribusi terhadap keuntungan perusahaan, dimana kualitas TBS yang baik dan dihasilkan oleh karyawan panen yang produktif diinput ke pabrik kelapa sawit (PKS) sehingga dapat menghasilkan output yang baik juga. Karyawan panen produktif dilihat dari pencapaian sesuai ketetapan perusahaan. Jika produktivitas karyawan meningkat dengan baik, produksi bisa meningkat sehingga targetnya juga akan tercapai (Bindrianes *et al.*, 2017).

Proses berpindahnya karyawan, baik dengan sukarela ataupun terpaksa, yang mendapatkan dengan kompensasi di suatu perusahaan disebut *turnover*. Jika suatu perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja, perusahaan tersebut mengalami *turnover*, yang berarti mereka kehilangan sumber daya, biaya, dan motivasi pekerja (Yolanda *et al.*, 2023). Santosa *et al.*, (2022) mengatakan bahwa orang yang kurang puas terhadap pekerjaannya lebih cenderung keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja yang tidak konsisten dapat memengaruhi pilihan mereka untuk melakukan *turnover*.

Seperti yang telah dikatakan oleh Pranata & Irbayuni (2022), SDM penting guna mencapai visi misi dari perusahaan, jadi perusahaan harus secara tegas mempertahankan SDM agar tidak menimbulkan perpindahan karyawan atau rencana *turnover*.

Perusahaan harus melakukan perencanaan SDM semaksimal mungkin, dimana hal tersebut akan mendukung perusahaan untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Dengan sistem tata kelola SDM dengan baik, cermat dan teliti, perusahaan diharapkan dapat

menjalankan visi dan misinya dengan baik (Triyono *et al.*, 2021). Menurut Priyono (2010), pengelolaan yang efektif terhadap karyawan dapat memberikan peningkatan pada produktivitas dan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Edward dalam Hasibuan (2018), Kepuasan kerja merupakan kondisi ketika seseorang menikmati dan menyukai pekerjaannya. Dalam peningkatan **moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan, kepuasan kerja** perlu diusahakan dengan baik. Andriani (2019) menjelaskan bahwa tujuan *turnover* merupakan prediktor utama untuk *turnover*, keadaan yang secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap tujuan *turnover*.

Menurut Situkkir *et al.*, (2024), salah satu faktor yang bisa kepada perpindahan karyawan yaitu kepuasan kerja dan perusahaan harus memperbaiki fasilitas rumah karyawan sehingga mereka lebih nyaman dan fokus. Menurut Sodikin *et al.*, (2024), kelebihan beban kerja dapat menyebabkan fisik lelah yang berkelanjutan, yang selanjutnya dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk pindah kerja.

Salah satu tanda bahwa karyawan tidak puas dengan kompensasi yang tidak sesuai, jika sesuai karyawan pasti akan berpikir untuk bertahan pada perusahaan tersebut (Insan, 2020). Karyawan yang dipromosikan memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang, yang dapat meningkatkan kinerja mereka atau meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja untuk perusahaan (Napitupulu, 2022). Fasilitas kerja yang baik dapat mendukung pekerjaan seseorang sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan juga dapat memaksimalkan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Monde *et al.*, 2022). Karyawan akan merasa aman dan nyaman jika tempat kerja baik sehingga dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka (Tambunan, 2018).

Tujuan penelitian **untuk mengetahui apa saja faktor kepuasan kerja karyawan panen dan juga untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *Turnover intention* karyawan panen di PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau.**

## Metode

Metode dasar pada penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif yang dikuantitatifkan. Lokasi penelitian ditentukan secara sengaja yaitu dengan menggunakan teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangannya adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit, dimana kepuasan kerja karyawan panen berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan *Turnover intention*. Penelitian dilaksanakan di PTPN IV REGIONAL III, Sei Galuh, Riau, mulai dari Bulan Agustus sampai November 2024. Sampel ditentukan dengan metode **probability sampling** secara **simple random sampling**. Teknik pengambilan sampel secara acak tanpa melihat **strata** pada setiap **populasi**. Sampel yang diteliti adalah karyawan panen komoditas



sawit. Data yang digunakan adalah data primer dari wawancara. Data yang diperoleh diolah menggunakan skala likert dan analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan untuk memperoleh hasil yang menunjukkan faktor-faktor dari kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap turnover intention.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Identitas Responden

Salah satu penilaian adalah identitas responden, yang merujuk pada informasi yang digunakan untuk mengenali peserta penelitian. Usia, tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan masa kerja responden penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

a. Usia

Usia yaitu indikator yang memiliki korelasi dengan produktivitas seseorang (Juliana *et al.*, 2018).

**Tabel 1.** Tabel Usia Responden

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21 - 30	3	10
31 - 40	17	57
41 - 50	10	33
Total	30	100

Dominan karyawan berusia 31 hingga 40 tahun—17 dari mereka termasuk dalam kategori usia produktif dalam bekerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1. Di usia produktif karyawan panen memiliki kemampuan dan kekuatan sehingga mampu bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi, produktivitas akan menurun seiring bertambahnya usia karena dianggap bahwa keahlian, kecepatan, kecerdasan, tenaga dan koordinasi seseorang berkurang dari waktu ke waktu. Dengan melihat Tabel 1 di atas, usia karyawan panen di perusahaan ini masih dalam tingkat yang produktif, dimana karyawan masih dapat bekerja dengan kemampuan dan kekuatan yang stabil, sehingga keinginan untuk keinginan untuk keluar atau berpindah tempat kerja tergolong rendah.

b. Tingkat pendidikan

Pendidikan adalah suatu hal yang dapat berpengaruh kepada produktivitas karyawan karena tingkat pendidikan dapat berpengaruh kepada pola pikir seseorang dan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya yang berorientasi serta potensi seseorang untuk menghadapi tantangan ke depan (Yasin *et al.*, 2021).

**Tabel 2.** Tabel Pendidikan Karyawan Panen

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	10	33
SMP	9	30
SMA	11	37
Total	30	100

37% karyawan yang berpendidikan SMA, atau 11 orang, didominasi oleh Pendidikan SMA, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2. pendidikan lebih tinggi menunjukkan keterbukaan pikiran dan wawasan. Karyawan yang lebih terdidik akan lebih peka terhadap peluang baru di dunia kerja.

c. Status pekerjaan

Status pekerjaan merupakan posisi atau jenis hubungan seseorang dengan suatu organisasi dimana mereka bekerja. Status pekerjaan yang stabil dan terjamin cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih baik untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan (Pasya, 2018).

**Tabel 3.** Tabel Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
TKL	2	7
KNG	28	93
Total	30	100

93% karyawan perusahaan ini memiliki status pekerjaan KNG, yaitu 28 orang, dan mereka lebih cenderung untuk tetap di sana dibandingkan dengan karyawan TKL, yang mungkin lebih mudah pindah yang dapat dilihat dari Tabel 3. Karyawan dengan status pekerjaan stabil akan lebih mengharapkan jenjang karir yang lebih tinggi lagi.

d. Masa Kerja

Waktu yang telah digunakan seseorang untuk bekerja adalah masa kerja (Haedar *et al.*, 2015). Interval waktu ini dimulai ketika seseorang mulai bekerja untuk suatu perusahaan dan berlanjut hingga jangka waktu tertentu. 30 responden pada penelitian ini sudah menjalani masa kerja sebagai karyawan TKL. Oleh karena itu, jumlah sampel pada Tabel 4 berjumlah 30 orang. Dari 30 responden pada penelitian ini, yang berhasil menjadi KNG sebanyak 28 orang. Oleh karena itu, jumlah sampel pada Tabel 5 berjumlah 28 orang.

**Tabel 4.** Tabel Masa Kerja Responden TKL

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5 - 7	25	83
8 - 10	4	13
11 - 13	1	3
Total	30	100

TKL didominasi oleh 83% dari waktu kerja, dengan 25 orang dengan waktu kerja antara 5 dan 7 tahun. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh lama kerja, karena semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil mereka dalam pekerjaan mereka. Karyawan panen tersebut masih memerlukan waktu untuk mendalami pekerjaannya sehingga memiliki potensi untuk mendapatkan posisi yang lebih baik lagi dan kecil kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya.

**Tabel 5.** Tabel Masa Kerja Responden KNG

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 - 1,58	15	54
1,59 - 2,17	9	32
2,18 - 2,75	4	14
Total	28	100

Masa kerja KNG didominasi oleh 54% dengan masa kerja selama 1 – 1,58 tahun adalah 15 orang. Dapat disimpulkan masa kerja KNG masih berada di bawah 3 tahun yang artinya karyawan baru memasuki status karyawan tetap, dimana karyawan dapat membangun karir yang lebih baik untuk memperoleh karir yang lebih menjanjikan dan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

e. **Jumlah Anggota Keluarga**

Anggota keluarga merupakan semua orang yang berada dalam satu rumah dan berbagi sumber daya, seperti makanan dan tempat tinggal (Adhitya *et al.*, 2022).

**Tabel 5.** Jumlah Anggota Keluarga Responden

Jumlah Anggota Keluarga	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
2 - 3	9	30
4 - 5	14	47
6 - 7	7	23
Total	30	100

Jumlah anggota keluarga 4 – 5 menjadi dominan. Sehingga dapat diambil kesimpulan jumlah anggota keluarga tidak hanya dapat memengaruhi dinamika sosial dalam rumah tangga, tetapi juga dapat berperan penting dalam perencanaan ekonomi dan kebijakan sosial.

## 2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Terjadinya *Turnover intention* Karyawan Panen PTPN IV Regional III Sei Galuh

Faktor-faktor kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel independent pada penelitian ini adalah upah, promosi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Berikut adalah hasil pengukuran setiap variabel independen pada penelitian ini:

### a. Upah

Variabel upah diukur dengan 5 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen. Hasil pengukuran variabel upah sebagai berikut:

**Tabel 7.** Tabel Upah

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	0	0
Sedang	30	100
Rendah	0	0
Total	30	100

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat pengaruh upah karyawan panen berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase 100%. Tingkat persentase tersebut disebabkan oleh karyawan panen yang merasa kurang puas dengan upah yang diterima karena banyaknya kebutuhan hidup yang belum tercukupi.

### b. Promosi

Variabel promosi diukur dengan 5 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen.

**Tabel 8.** Tabel Promosi

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	0	0
Sedang	21	70
Rendah	9	30
Total	30	100

Tabel 8 menunjukkan pengaruh promosi karyawan panen paling banyak berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase 70%. Hal ini disebabkan oleh peluang karyawan panen untuk mendapatkan promosi tergolong kecil karena posisi yang terbatas. Sedangkan pada tingkat kategori rendah dengan persentase 30% disebabkan oleh karyawan panen tidak

ingin mendapatkan promosi karena sudah mengetahui bahwa peluang mereka kecil untuk mendapatkan promosi tersebut.

c. Fasilitas Kerja

Variabel fasilitas kerja diukur dengan 5 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen.

**Tabel 9.** Tabel Fasilitas Kerja

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	0	0
Sedang	23	77
Rendah	7	23
Total	30	100

Tabel 9 menunjukkan pengaruh fasilitas kerja karyawan panen paling banyak berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase 77%. Hal ini disebabkan oleh karyawan panen merasa kurang puas dengan fasilitas dari perusahaan karena masih ada yang kurang memadai sehingga memerlukan perbaikan, fasilitas kurang lengkap dan terkadang dilengkapi jika ada kebutuhan pertemuan tertentu. Sedangkan pada tingkat kategori rendah dengan persentase 23% disebabkan oleh karyawan panen sudah merasa puas dengan fasilitas yang telah disediakan perusahaan.

d. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur dengan 5 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen.

**Tabel 10.** Tabel Lingkungan Kerja

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	0	0
Sedang	29	97
Rendah	1	3
Total	30	100

Tabel 10 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja karyawan panen paling banyak berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase 97%. Hal ini disebabkan oleh karyawan panen merasa lingkungan kerja mereka kurang aman dan nyaman karena melihat ancaman tempat bekerja di kebun sawit. Sedangkan pada tingkat kategori rendah dengan persentase 3% disebabkan oleh karyawan panen sudah merasa terbiasa tinggal di daerah perkebunan sawit.

### 3. Tingkat *Turnover intention* Karyawan Panen PTPN IV Regional III Sei Galuh

Variabel *Turnover intention* diukur dengan 5 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen.

**Tabel 11.** Tabel *Turnover intention*

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	0	0
Sedang	15	50
Rendah	15	50
Total	30	100

Tabel 11 menampilkan *Turnover intention* karyawan panen berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase 50%. Hal ini disebabkan oleh karyawan panen yang kurang puas dengan upah, promosi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan pada tingkat kategori rendah dengan persentase 50%, disebabkan oleh karyawan panen sudah merasa puas dengan upah, promosi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel *dependent* yaitu *turnover intention*, dan variabel *independent* yaitu kepuasan kerja, seperti upah, promosi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

**Tabel 12.** Hasil Uji Analisis Data

Analisis Data	Hasil Uji
Uji Koefisien Determinasi	0,913 atau 91,3%
Koefisien regresi linear berganda	$Y = 18,823 + (-0,003X_1) + (-0,003X_2) + 0,219X_3 + 0,009X_4 + (-0,025X_5) + (-0,444X_6) + (-0,281X_7) + (-0,209X_8) + (-0,142X_9) + e$
Uji F	,000b (sig)
Uji T	$X_1 (0,688) \text{ sig}, X_2 (0,856) \text{ sig}, X_3 (0,186) \text{ sig}, X_4 (0,766) \text{ sig}, X_5 (0,193) \text{ sig}, X_6 (0,000) \text{ sig}, X_7 (0,000) \text{ sig}, X_8 (0,008) \text{ sig}, X_9 (0,158) \text{ sig}$

Nilai koefisien determinasi adalah 0,913 pada nilai R Square, seperti yang ditunjukkan dalam hasil pengujian diatas menunjukkan 91,3% dari variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, dan 8,7% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan di luar model.

Mengacu pada Tabel 12 nilai signifikansi (Sig) uji F adalah kurang dari 0,001. Karena nilai Sig <0,001 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini secara bersama mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 12, diperoleh persamaan regresi berganda yang

diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 18,823 + (-0,003X_1) + (-0,003X_2) + 0,219X_3 + 0,009X_4 + (-0,025X_5) + (-0,444X_6) + (-0,281X_7) + (-0,209X_8) + (-0,142X_9) + e$$

Hasil uji T menyimpulkan bahwa:

- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan usia ( $X_1$ )  $0,688 > 0,1$  ( $\alpha$  10%), dimana variabel usia ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan tingkat pendidikan ( $X_2$ ) adalah 0,856, lebih besar dari 0,1 ( $\alpha$  10%), dimana variabel tingkat pendidikan ( $X_2$ ) tidak berdampak signifikan terhadap niat pindah.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan status pekerjaan ( $X_3$ ) 0,186 lebih besar dari 0,1 ( $\alpha$  10%), menunjukkan bahwa variabel status pekerjaan ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan turnover.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan masa kerja ( $X_4$ ) adalah 0,766, lebih besar dari 0,1 ( $\alpha$  10%), yang menunjukkan bahwa variabel masa kerja ( $X_4$ ) tidak berdampak signifikan pada niat pindah.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan jumlah anggota keluarga ( $X_5$ ) adalah 0,193 lebih besar dari 0,1 ( $\alpha$  10%). Ini menunjukkan bahwa variabel jumlah anggota keluarga ( $X_5$ ) tidak berdampak signifikan terhadap niat pertukaran.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, variabel upah ( $X_6$ ) mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Ini ditunjukkan oleh tingkat signifikan upah ( $X_6$ )  $0,000 < 0,01$  ( $\alpha$  1%).
- Tingkat signifikan promosi ( $X_7$ )  $0,000 < 0,01$  ( $\alpha$  1%) menunjukkan bahwa variabel promosi ( $X_7$ ) mempengaruhi *Turnover intention* di PTPN IV Regional III Sei Galuh secara signifikan.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan fasilitas kerja ( $X_8$ )  $0,008 < 0,01$  ( $\alpha$  1%), dimana variabel fasilitas kerja ( $X_8$ ) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan terhadap niat pindah.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan lingkungan kerja ( $X_9$ ) adalah 0,158 lebih besar dari 0,1 ( $\alpha$  10%), dimana variabel lingkungan kerja ( $X_9$ ) tidak berdampak signifikan terhadap niat pindah.

## 5. Tindakan Untuk Menekan Tingkat *Turnover intention* Karyawan Panen PTPN IV Regional III Sei Galuh

Terjadinya *Turnover intention* di sebuah perusahaan dapat memberikan dampak bagi proses panen kelapa sawit, dimana keberadaan karyawan panen sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan khususnya perkebunan kelapa sawit. Tingkat *Turnover intention* di PTPN

IV Regional III Sei Galuh termasuk rendah dan dari beberapa faktor kepuasan kerja yang sudah dijelaskan yang berpengaruh adalah promosi, fasilitas dan lingkungan kerja.

Ketidakpuasan karyawan akan mempengaruhi niat *Turnover intention*. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan lebih lanjut terkait penyebab karyawan tidak puas dengan pekerjaan atau perusahaan, misalnya meningkatkan tingkat upah, memberikan promosi yang lebih menjanjikan, fasilitas rumah yang masih harus diperbaiki, fasilitas kerja yang kurang lengkap sehingga menghambat pekerjaan karyawan panen dan menciptakan lingkungan dengan kondisi yang aman dan nyaman agar karyawan merasa betah bekerja. Sehingga perusahaan dapat menekan dan mengurangi *Turnover intention* pada karyawan panen.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PTPN IV Regional III Sei Galuh, Riau, kesimpulan yang diperoleh yaitu faktor yang berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan panen di PTPN IV Regional III Sei Galuh adalah upah, promosi, dan fasilitas kerja. Kepuasan kerja mempunyai korelasi dan pengaruh yang signifikan antara *Turnover intention* karyawan panen di PTPN IV Regional III Sei Galuh. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah memungkinkan melakukan *turnover*, sementara karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi lebih berkomitmen tetap mempertahankan pekerjaannya.

## Daftar Pustaka

- Adhitya, B., Prabawa, A., & Kencana, H. (2022). Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Sanitasi dan Rata-Rata Jumlah Anggota Keluarga Per Rumah Tangga terhadap Kemiskinan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 288–295. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.501>
- Andriani, I. G. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, 20(2).
- Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. G. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 10(1), 74–85.
- Haedar, Saharuddin, & H, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 02(01), 11–22.
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Jurnal Ecobisma*, 5(2), 81–94.
- Insan, A. N. (2020). Upah dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Swalayan Yayasan Indonesia Timur di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 1–11.
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 34–53.



- Pasya, D. J. (2018). Analisis Motivasi, Kompensasi dan Status Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Studi pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 9(02), 62–70.
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Pt. Wahyu Nusantara Indah Pura Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 6, 369–378.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); 2nd ed.). Zifatama Publishing.
- Santosa, A. D., Nilawati, E., Maura, Y., & Sovitriana, R. (2022). Pengaruh komitmen dan kompensasi dengan kepuasan sebagai intervening terhadap Turn over karyawan perkebunan kelapa sawit PT Riani menggunakan PLS SEM Keywords: commitment, compensation, job satisfaction, *Turnover intention* Sumberdaya manusia merupakan. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(1), 138–151.
- Situkkir, F., Purwandari, I., & Kurniawati, F. (2024). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Turnover intention* Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Borneo Citra Persada Mandiri. *Agroforetech*, 2, 375–383.
- Sodikin, M., Suswatiningsih, T. E., & Kurniawati, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Panen dan Perawatan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit. *Agrifitia: Journal of Agribusiness Plantation*, 4(01), 55–64. <https://doi.org/10.55180/aft.v4i1.1027>
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 175–183.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*.
- Triyono, A., Saputra, H. R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Amidasti (ed.); 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Yasin, S. N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). The Effect of Work , Education and Training Experience ( Training ) and Level of Education on Employee Performance at the Soppeng District Education Office. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17–28.
- Yolanda, E., Simanjuntak, N., Suswatiningsih, T. E., & Trimerani, R. (2023). Analisis Turnover Tenaga Pemanen Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Bumitama Gunajaya Agro, Region Pundu, Kalimantan Tengah. *Agroforetech*, 1, 406–419.