

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian yang terdiri dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi deskripsi data dan gambaran umum penelitian, analisis data atau pengujian hipotesis yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji hipotesis, dan evaluasi kecocokan dan kebaikan *model good of FIT* hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SmartPLS 4.

##### 4.1.1 Deskripsi Data dan Gambaran Umum Penelitian

###### 4.1.1.1 Deskripsi Data

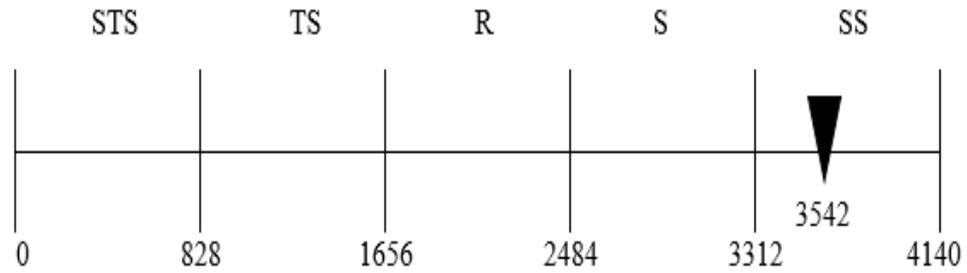
Data dalam penelitian ini berasal dari data primer yakni berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Mulia Industrindo Tbk. Dari 92 kuesioner yang disebar maka data yang dapat diolah sebanyak 92 kuesioner.

Tabel 4. 1 Deskripsi data

Kuesioner	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	92	100%
Kuesioner yang dapat diolah	92	100%

Sumber : Data diolah pribadi (2024)

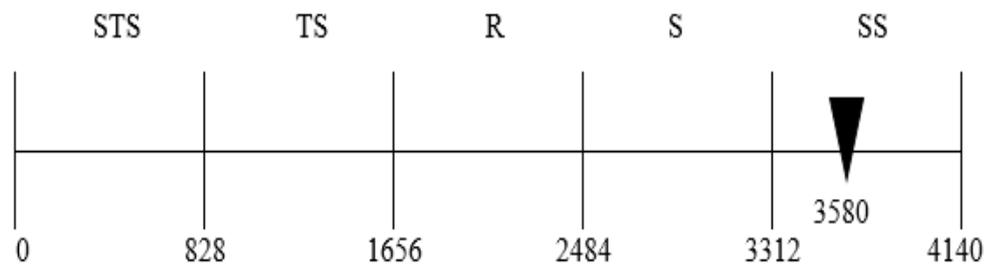
Deskripsi data variabel insentif (X1) yang disebar dan diajukan kepada 92 responden kemudian dapat diperoleh jumlah kriterium apabila setiap butir pertanyaan pada kuesioner variabel insentif mendapatkan nilai skor tertinggi yakni 5 yang artinya sangat setuju, yakni sebesar  $X1 = 9 \times 5 \times 92 = 4140$ . Jumlah skor yang didapatkan dari pengumpulan data adalah 3542, dengan demikian persepsi reliabilitas 92 responden adalah  $3542 : 4140 = 85.56 \%$  dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Skala Likert Variabel Insentif

Sumber : Data diolah pribadi (2024)

Deskripsi data variabel beban kerja ( $X_2$ ) yang disebar dan diajukan kepada 92 responden kemudian dapat diperoleh jumlah kriterium apabila setiap butir pertanyaan pada kuesioner variabel beban kerja mendapatkan nilai skor tertinggi yakni 5 yang artinya sangat setuju, yakni sebesar  $X_2 = 9 \times 5 \times 92 = 4140$ . Jumlah skor yang didapatkan dari pengumpulan data adalah 3580, dengan demikian persepsi reliabilitas 92 responden adalah  $3580 : 4140 = 86.47\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut :

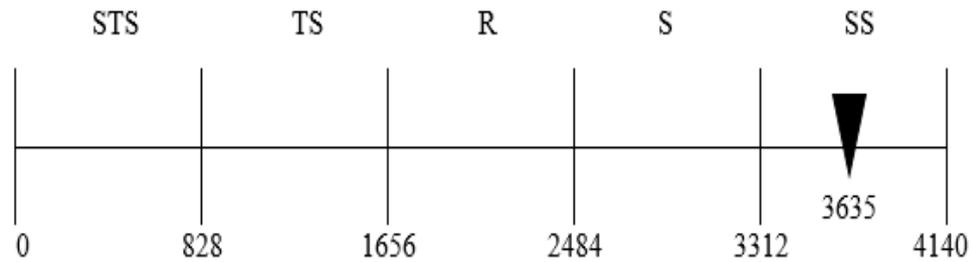


Gambar 4. 2 Skala Likert Variabel Beban Kerja

Sumber : Data diolah pribadi (2024)

Deskripsi data variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang disebar dan diajukan kepada 92 responden kemudian dapat diperoleh jumlah kriterium apabila setiap butir pertanyaan pada kuesioner variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai skor tertinggi yakni 5 yang artinya sangat setuju, yakni

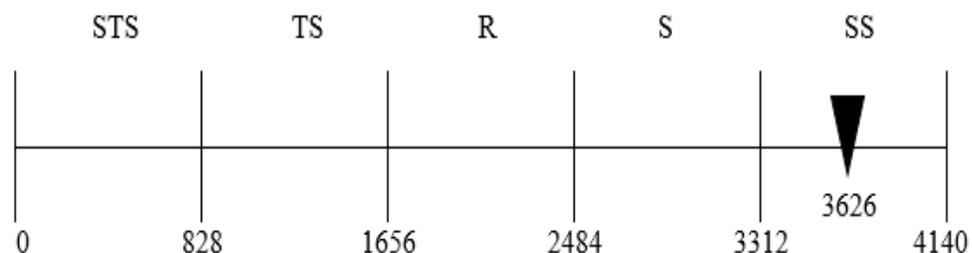
sebesar  $X3 = 9 \times 5 \times 92 = 4140$ . Jumlah skor yang didapatkan dari pengumpulan data adalah 3635, dengan demikian persepsi reliabilitas 92 responden adalah  $3635 : 4140 = 87.80\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Skala Likert Variabel Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah pribadi (2024)

Deskripsi data variabel *turnover intention* (Y) yang disebar dan diajukan kepada 92 responden kemudian dapat diperoleh jumlah kriterium apabila setiap butir pertanyaan pada kuesioner variabel *turnover intention* mendapatkan nilai skor tertinggi yakni 5 yang artinya sangat setuju, yakni sebesar  $Y = 9 \times 5 \times 92 = 4140$ . Jumlah skor yang didapatkan dari pengumpulan data adalah 3626, dengan demikian persepsi reliabilitas 92 responden adalah  $3626 : 4140 = 87.56\%$  dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 4. 4 Skala Likert Variabel *Turnover Intention*

Sumber : Data diolah pribadi (2024)

#### 4.1.1.2 Gambaran Umum Penelitian

Berdasarkan 92 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini berupa jenis kelamin dan usia.

Tabel 4. 2 Gambaran Umum Penelitian

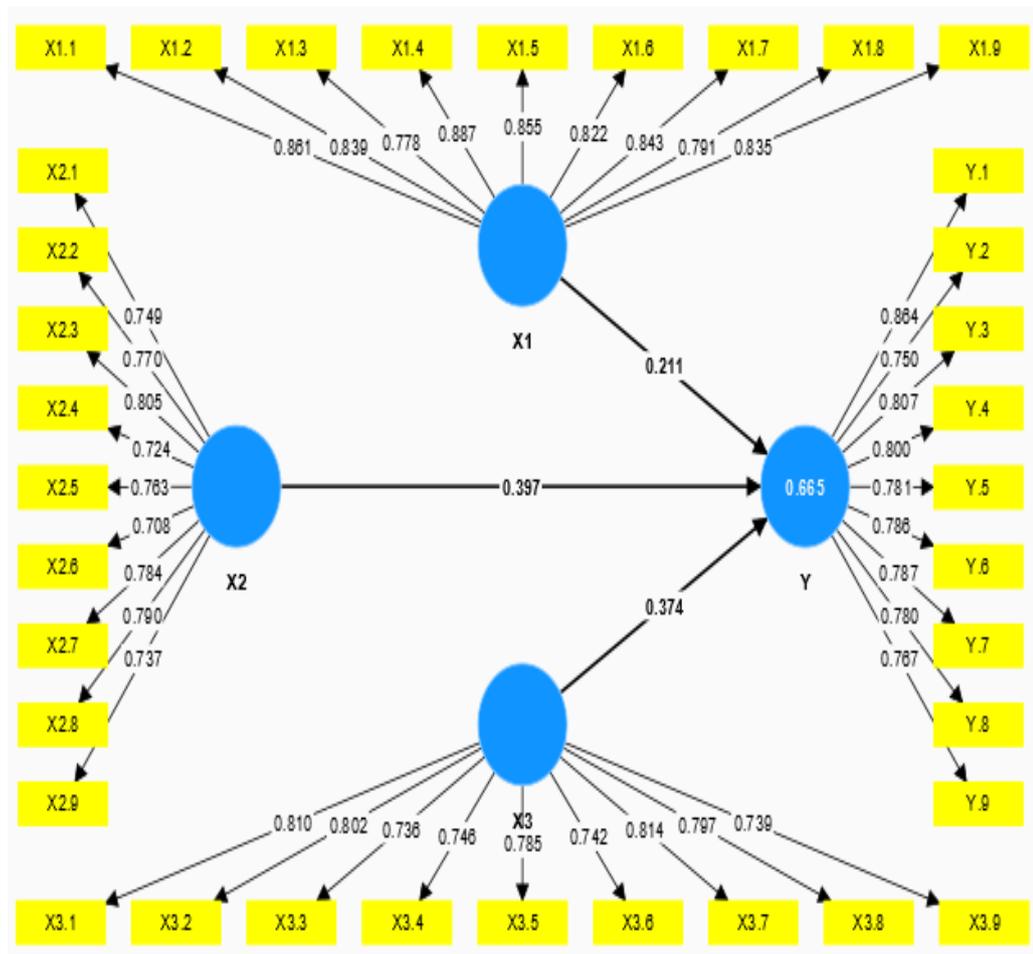
<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin :		
Perempuan	0	0%
Laki-laki	92	100%
Usia :		
22 Tahun (2002)	1	1,1%
23 Tahun (2001)	4	4,3%
24 Tahun (2000)	9	9,8%
25 Tahun (1999)	11	12%
26 Tahun (1998)	7	7,6%
27 Tahun (1997)	10	10,9%
28 Tahun (1996)	7	7,6%
29 Tahun (1995)	3	3,3%
30 Tahun (1994)	5	5,4%
31 Tahun (1993)	7	7,6%
32 Tahun (1992)	3	3,3%
33 Tahun (1991)	5	5,4%
34 Tahun (1990)	5	5,4%
35 Tahun (1989)	6	6,5%
36 Tahun (1988)	3	3,3%
37 Tahun (1987)	5	5,4%
38 Tahun (1986)	1	1,1%

Sumber : Data diolah pribadi (2024)

Dari tabel 4.2 gambaran umum penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dari jenis kelamin memiliki *persentase* responden dengan jenis kelamin laki-laki (100%), oleh karena itu dapat diartikan bahwa seluruh responden dengan jenis kelamin laki-laki. Jika dilihat dari kelompok usia responden sebagian besar termasuk dalam kelompok usia 25 dan 27 tahun.

#### 4.1.2 Analisis Data atau Pengujian Hipotesis

Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan *SmartPLS 4* dengan bagan sebagai berikut :



Gambar 4. 5 Analisis data  
Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

#### 4.1.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### A. *Outer loading*

Hair (2019) mengatakan bahwa nilai *outer loading* dikatakan sudah cukup memenuhi nilai *convergent validity* jika nilai *outer loading* adalah 0.7 artinya data yang digunakan *valid*. *Outer loading* adalah tabel yang berisi *loading factor* yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar korelasi antara indikator dengan variabel laten.

Tabel 4. 3 *Outer Loading*

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>X1.1</b>	0.861			
<b>X1.2</b>	0.839			
<b>X1.3</b>	0.778			
<b>X1.4</b>	0.887			
<b>X1.5</b>	0.855			
<b>X1.6</b>	0.822			
<b>X1.7</b>	0.843			
<b>X1.8</b>	0.791			
<b>X1.9</b>	0.835			
<b>X2.1</b>		0.749		
<b>X2.2</b>		0.770		
<b>X2.3</b>		0.805		
<b>X2.4</b>		0.724		
<b>X2.5</b>		0.763		
<b>X2.6</b>		0.708		
<b>X2.7</b>		0.784		
<b>X2.8</b>		0.790		
<b>X2.9</b>		0.737		
<b>X3.1</b>			0.810	
<b>X3.2</b>			0.802	
<b>X3.3</b>			0.736	
<b>X3.4</b>			0.746	
<b>X3.5</b>			0.785	
<b>X3.6</b>			0.742	
<b>X3.7</b>			0.814	
<b>X3.8</b>			0.797	
<b>X3.9</b>			0.739	
<b>Y.1</b>				0.864
<b>Y.2</b>				0.750
<b>Y.3</b>				0.807
<b>Y.4</b>				0.800
<b>Y.5</b>				0.781
<b>Y.6</b>				0.786
<b>Y.7</b>				0.787
<b>Y.8</b>				0.780
<b>Y.9</b>				0.767

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.3 *outer loading* pada penelitian ini sudah memenuhi nilai minimum yakni 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas *valid*.

#### B. *Construct Reliability and validity*

##### 1) *Cronbach's Alpha*

Ghozali dan latan (2015) mengatakan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan

melihat koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* yang baik adalah  $>0.7$ . *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur yang menggambarkan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan seluruh skala variabel yang ada. Jika nilai *Cronbach's alpha* kurang dari 0,7 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4. 4 *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>X1</b>	0.946
<b>X2</b>	0.908
<b>X3</b>	0.917
<b>Y</b>	0.925

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.4 *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini semua telah memenuhi nilai minimum yakni insentif 0.946, beban kerja 0.908, lingkungan kerja 0.917 dan *turnover intention* 0.925, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat diterima.

## 2) *Composite Reliability*

Sarstedt et al., (2017) mengatakan *Composite reliability* ( $\rho_c$ ) digunakan untuk mengukur *internal consistency*. Nilai *Composite reliability* ( $\rho_c$ )  $>0.7$  variabel item yang reliabel. . *Composite reliability* merupakan merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator suatu variabel.

Tabel 4. 5 *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
<b>X1</b>	0.954
<b>X2</b>	0.925
<b>X3</b>	0.931
<b>Y</b>	0.938

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.5 *Composite Reliability* pada penelitian ini semua telah memenuhi nilai minimum yakni insentif 0.951, beban kerja 0.925, lingkungan kerja 0.931 dan *turnover intention* 0.938, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat diterima.

- 3) Sarstedt et al., (2017) mengatakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.50, artinya syarat *convergent validity* yang baik telah terpenuhi. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* adalah koefisien yang menjelaskan varian indikator yang dapat dijelaskan oleh faktor umum.

Tabel 4. 6 *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>X1</b>	0.698
<b>X2</b>	0.577
<b>X3</b>	0.601
<b>Y</b>	0.627

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.6 *Average Variance Extracted (AVE)* pada penelitian ini semua telah memenuhi nilai minimum yakni insentif 0.698, beban kerja 0.577, lingkungan kerja 0.601 dan *turnover intention* 0.627, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat diterima.

### C. *Discriminant Validity*

#### 1) HTMT

Henseler et al., (2015) mengatakan bahwa nilai HTMT setiap pasangan variabel <0.9 maka evaluasi *discriminant validity* dengan HTMT dapat terpenuhi. HTMT adalah rata-rata dari semua korelasi indikator antara konstruk yang mengukur konstruk yang berbeda (yaitu, korelasi antara metode sifat yang berbeda) relatif terhadap rata-rata (geometris) dari rata-rata korelasi indikator yang mengukur konstruk yang sama.

Tabel 4. 7 HTMT

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>X1</b>				
<b>X2</b>	0.440			
<b>X3</b>	0.361	0.727		

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.7 HTMT pada penelitian ini semua telah memenuhi nilai standar maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat terpenuhi.

## 2) *Fornell Larcker*

Nilai dalam sumbu diagonal adalah akar AVE. Menurut Wong (2013) nilai akar AVE variabel > korelasi antara variabel artinya, secara keseluruhan evaluasi *discriminant validity* dapat terpenuhi.

Tabel 4. 8 *Fornell Larcker*

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>X1</b>	<b>0.835</b>			
<b>X2</b>	0.416	<b>0.760</b>		
<b>X3</b>	0.345	0.668	<b>0.775</b>	
<b>Y</b>	0.506	0.735	0.712	<b>0.792</b>

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.8 *fornell larcker* nilai sumbu diagonal (akar AVE) variabel > korelasi antara variabel yakni pada insentif tidak lebih dari 0.835, pada beban kerja tidak lebih dari 0.760, pada lingkungan kerja tidak lebih dari 0.775, dan pada *turnover intention* tidak lebih dari 0,792 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat terpenuhi.

## 3) *Cross Loading*

Ghozali dan latan (2015) mengatakan bahwa *cross loading* adalah evaluasi *discriminant validity* pada level item pengukuran. Setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukur maka evaluasi *discriminant validity* dapat terpenuhi.

Tabel 4. 9 *Cross Loading*

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.861</b>	0.309	0.328	0.463
<b>X1.2</b>	<b>0.839</b>	0.312	0.305	0.421
<b>X1.3</b>	<b>0.778</b>	0.353	0.231	0.327
<b>X1.4</b>	<b>0.887</b>	0.396	0.373	0.530
<b>X1.5</b>	<b>0.855</b>	0.305	0.213	0.390
<b>X1.6</b>	<b>0.822</b>	0.360	0.367	0.444
<b>X1.7</b>	<b>0.843</b>	0.313	0.230	0.386

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>X1.8</b>	<b>0.791</b>	0.340	0.209	0.367
<b>X1.9</b>	<b>0.835</b>	0.433	0.286	0.420
<b>X2.1</b>	0.246	<b>0.749</b>	0.520	0.543
<b>X2.2</b>	0.190	<b>0.770</b>	0.474	0.504
<b>X2.3</b>	0.360	<b>0.805</b>	0.544	0.627
<b>X2.4</b>	0.230	<b>0.724</b>	0.459	0.491
<b>X2.5</b>	0.252	<b>0.763</b>	0.444	0.475
<b>X2.6</b>	0.361	<b>0.708</b>	0.530	0.596
<b>X2.7</b>	0.382	<b>0.784</b>	0.469	0.587
<b>X2.8</b>	0.491	<b>0.790</b>	0.622	0.593
<b>X2.9</b>	0.277	<b>0.737</b>	0.473	0.568
<b>X3.1</b>	0.273	0.580	<b>0.810</b>	0.504
<b>X3.2</b>	0.278	0.562	<b>0.802</b>	0.538
<b>X3.3</b>	0.226	0.517	<b>0.736</b>	0.527
<b>X3.4</b>	0.301	0.415	<b>0.746</b>	0.497
<b>X3.5</b>	0.188	0.517	<b>0.785</b>	0.509
<b>X3.6</b>	0.176	0.484	<b>0.742</b>	0.586
<b>X3.7</b>	0.267	0.553	<b>0.814</b>	0.602
<b>X3.8</b>	0.227	0.519	<b>0.797</b>	0.566
<b>X3.9</b>	0.456	0.502	<b>0.739</b>	0.606
<b>Y.1</b>	0.433	0.634	0.628	<b>0.864</b>
<b>Y.2</b>	0.349	0.568	0.489	<b>0.750</b>
<b>Y.3</b>	0.455	0.583	0.545	<b>0.807</b>
<b>Y.4</b>	0.347	0.593	0.519	<b>0.800</b>
<b>Y.5</b>	0.472	0.596	0.548	<b>0.781</b>
<b>Y.6</b>	0.379	0.573	0.577	<b>0.786</b>
<b>Y.7</b>	0.394	0.586	0.602	<b>0.787</b>
<b>Y.8</b>	0.422	0.546	0.559	<b>0.780</b>
<b>Y.9</b>	0.341	0.554	0.597	<b>0.767</b>

Sumber : *Data diolah SmartPLS 4 (2024)*

Dari data tabel 4.9 *cross loading* pada penelitian secara keseluruhan nilai item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukur, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat terpenuhi.

#### D. *Table Inner VIF*

##### 1) *Inner Model*

Nilai VIF <5 dapat diartikan bahwa tidak ada multikolinier antara variabel yang mempengaruhi Y. *Inner model* merupakan model structural untuk memprediksi hubungan sebab

akibat antara variabel laten dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

Tabel 4. 10 *Inner Model*

	VIF
X1 -> Y	1.221
X2 -> Y	1.940
X3 -> Y	1.822

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.10 *inner model* pada penelitian ini <5 yakni, insentif 1.221, beban kerja 1.940 dan lingkungan kerja 1.822 maka tidak ada multikolinier antara variabel yang mempengaruhi Y.

#### 4.1.2.2 Uji Hipotesis

##### A. *Bootstrapping*

##### 1) *P value*

*P value* < 0.05 maka dapat diartikan bahwa berpengaruh (Hipotesis diterima), *P value* > 0.05 maka dapat diartikan bahwa tidak berpengaruh (Hipotesis ditolak). *P value* merupakan nilai yang digunakan untuk menentukan seberapa besar kemungkinan kesesuaian hipotesis yang diajukan dengan hasil penelitian.

Tabel 4. 11 *P Value*

	P VALUE
X1 -> Y	0.004
X2 -> Y	0.000
X3 -> Y	0.000

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.11 *P value* pada penelitian ini <0.05 yakni insentif terhadap *turnover intention* 0.004 artinya berpengaruh (hipotesis diterima), beban kerja terhadap *turnover intention* 0.000 artinya berpengaruh (hipotesis diterima) dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* 0.000 artinya berpengaruh (hipotesis diterima).

2) *T statistic*

Ghozali (2016) mengatakan bahwa *t statistic* > 1,96 dapat diartikan yakni nilai *t statistic* signifikan. *T statistic* adalah nilai yang digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi suatu uji hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping* untuk menentukan nilai *T statistic*.

Tabel 4. 12 *T Statistic*

	<b>T STATISTIC</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	2.864
<b>X2 -&gt; Y</b>	3.955
<b>X3 -&gt; Y</b>	3.505

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.12 *T statistic* pada penelitian ini >1.96 yakni insentif terhadap *turnover intention* 2.864 artinya signifikan, beban kerja terhadap *turnover intention* 3.955 artinya signifikan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* 3.505 artinya signifikan.

## 3) Original Sampel

Original sampel bernilai positif maka dapat diartikan arah hubungan X ke Y positif. Original sampel bernilai negatif maka dapat diartikan bahwa arah hubungan X ke Y negatif. Original sampel digunakan sebagai nilai koefisien regresi untuk melengkapi persamaan regresi.

Tabel 4. 13 *Original Sampel*

	<b>Original Sampel</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.211
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.397
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.374

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2024)

Dari data tabel 4.13 original sampel pada penelitian ini bernilai positif yakni insentif terhadap *turnover intention* 0.211 artinya arah hubungan X ke Y positif, beban kerja terhadap *turnover*

*intention* 0.397 artinya arah hubungan X ke Y positif dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* 0.374 artinya arah hubungan X ke Y positif.

#### 4.1.2.3 Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model Good of FIT

##### A. *F Square*

Sarstedt et al., (2017) mengatakan bahwa *f square* dibagi menjadi tiga tingkatan. Yang pertama rendah (0.02), kemudian yang kedua sedang (0.15), dan yang ketiga tinggi (0.35). *F square* bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh antar variabel dengan *effect size*.

Tabel 4. 14 *F Square*

	X1	X2	X3	Y
X1				0.109
X2				0.243
X3				0.229
Y				

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2023)

Dari data tabel 4.14 *F square* pada penelitian ini yakni insentif terhadap *turnover intention* 0.109 artinya rendah menuju sedang, beban kerja terhadap *turnover intention* 0.243 artinya sedang menuju tinggi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* 0.229 artinya sedang menuju tinggi.

##### B. *R Square*

Sarstedt et al., (2017) mengatakan bahwa *R square* dibagi menjadi tiga tingkatan. Yang pertama rendah (0.25), kemudian yang kedua sedang (0.50) dan yang ketiga tinggi (0.75). *R square* bertujuan untuk mengetahui berapa persen variable eksogen mampu mempengaruhi variable endogen.

Tabel 4. 15 *R Square*

	<i>R Square</i>
Y	0.665

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2023)

Dari data tabel 4.15 *R square* pada penelitian ini yakni 0.665 artinya sedang menuju tinggi.

### C. SRMR

Schermelleh et al., (2003) mengatakan bahwa apabila nilai  $<0.10$  maka masih dapat diterima.

Tabel 4. 16 SRMR

SRMR	0.070
------	-------

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2023)

Dari data tabel 4.16 SRMR pada penelitian ini yakni 0.070 artinya dapat diterima. SRMR adalah *Standardized Root mean square residual* yang merupakan alat ukuran fit model (kecocokan model).

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Insentif terhadap *Turnover Intention*

Insentif berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention* dengan nilai *P value*  $< 0.05$  yakni 0.004 artinya hipotesis diterima, kemudian dengan nilai *T statistic*  $> 1.96$  yakni 2.864 artinya signifikan, kemudian original sampel bernilai positif yakni 0.211 artinya arah hubungan X ke Y positif. Selanjutnya dari data tabel *F square* pada penelitian ini yakni insentif terhadap *turnover intention* 0.109 artinya rendah menuju sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Pratiwi & Komariah, 2020) dalam artikel yang berjudul “*Turnover Intention* berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif” terbit di *Journal of Business, Management and Accounting* Vol. 2 No. 1 Desember 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Krisdianto & Widyastuti, 2022) Dalam artikel yang berjudul “Dampak

Pelatihan, Insentif, Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora” terbit di Jurnal Ilmiah Indonesia Vo.7 No.8 Agustus 2022 hasil penelitian ini terdapat aspek insentif yang berdampak positif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Setiawati & Yunita, 2019) dalam artikel yang berjudul “*Effect of Incentives and Work Environment on Ship Crew Turnover Intention*” terbit di *Advances in Transportation and Logistics Research* Vol. 2 No. 1 Desember 2019 hasil penelitian ini menyatakan Insentif berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

#### **4.2.2 Pengaruh Beban kerja terhadap *Turnover Intention***

Beban kerja berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention* dengan nilai *P value* < 0.05 yakni 0.000 artinya hipotesis diterima, kemudian dengan nilai *T statistic* > 1.96 yakni 3.955 artinya signifikan, kemudian original sampel bernilai positif yakni 0.397 artinya arah hubungan X ke Y positif. Selanjutnya dari data tabel *F square* pada penelitian ini yakni beban kerja terhadap *turnover intention* 0.243 artinya sedang menuju tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian (N. L. T. Riani & Putra, 2017) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan” terbit di E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 11 Oktober 2017 hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Fitriantini et al., 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram” terbit di jurnal distribusi Vol.8 No. 1 Maret 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Kristin & Marlina, 2022) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerja dan Kepuasan Kerja

terhadap *Turnover intention* Karyawan” terbit di *Economics, Accounting and Business journal* Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Andreas & Astawa, 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.

#### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention* dengan nilai *P value* < 0.05 yakni 0.000 artinya hipotesis diterima, kemudian dengan nilai *T statistic* > 1.96 yakni 3.505 artinya signifikan, kemudian original sampel bernilai positif yakni 0.374 artinya arah hubungan X ke Y positif. Selanjutnya dari data tabel *F square* pada penelitian ini yakni Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* 0.229 artinya sedang menuju tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Haholongan, 2018) dalam artikel yang berjudul “Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perusahaan” terbit di *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.18 No.1 April 2018 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Kristin & Marlina, 2022) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerjadan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan” terbit di *Economics, Accounting and Business journal* Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Khomaryah et al., 2020) dalam artikel yang berjudul “*Turnover Intention* PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja”

terbit *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3 No.1 April 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Andreas & Astawa, 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.