

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja, konflik kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.

Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS 25*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 5,498 + 0,226X_1 + 0,114X_2 + 0,210X_3 - 0,203X_4 + e$. Nilai F hitung diperoleh sebesar $6,717 > F$ tabel (2,45) maka model regresi memenuhi *goodness of fit* sehingga layak digunakan. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = $3,093 > t$ tabel = $1,67303$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Konflik kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = $1,283 < t$ tabel = $1,67303$ dan nilai signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$. Terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = $2,150 > t$ tabel = $1,67303$ dan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Serta kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = $-2,264 < -t$ tabel = $(-1,67303)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$.

Implikasi dalam penelitian ini adalah pihak CV. Bintang Rema Utama Purwokerto diharapkan dapat melakukan evaluasi kembali terkait proses karyawan dalam bekerja apakah telah menerapkan standar pekerjaan dengan baik, penyelesaian konflik dengan pemberian solusi yang tepat bagi karyawan, serta pemberian perhatian terhadap tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan cara pemberian kompensasi yang baik bagi karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan untuk meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

SUMMARY

This study aims to determine and analyze the significance of the effect of workload, work conflict, work stress, and compensation on turnover intention at employees of CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.

The analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 software. Based on the results of multiple linear regression analysis, the regression equation is $Y = 5.498 + 0.226X_1 + 0.114X_2 + 0.210X_3 - 0.203X_4 + e$. The calculated F value is $6.717 > F$ table (2.45) so the regression model fulfills the goodness of fit so it is feasible to use. Based on the results of data analysis, it was found that workload has a positive and significant effect on employee turnover intention, this is evidenced by the value of t count = $3.093 > t$ table = 1.67303 and a significance value of $0.003 < 0.05$. Work conflict does not have a significant positive effect on employee turnover intention, this is evidenced by the value of t count = $1.283 < t$ table = 1.67303 and a significance value of $0.205 > 0.05$. There is a significant positive effect between work stress on employee turnover intention, this is evidenced by the value of t count = $2.150 > t$ table = 1.67303 and a significance value of $0.036 < 0.05$. Compensation has a negative and significant effect on employee turnover intention. This is evidenced by the value of t count = $-2.264 < -t$ table = (-1.67303) and a significance value of $0.028 < 0.05$.

The implications of this research are that the CV. Bintang Rema Utama Purwokerto is expected to be able to re-evaluate the process of employees at work whether they have implemented work standards properly, conflict resolution by providing the right solutions for employees, and paying attention to the level of stress felt by employees so that employees feel cared for by the company. In addition, the company is expected to maintain and improve ways of providing good compensation for employees. This can be done to minimize the desire of employees to leave the company.