

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

Vernicha Majantua Samosir ^{a,1}, Fahmi Wiryamarta Kifli ^{b,2,*}, Dimas Deworo Puruhito ^{c,3}

^{a,b,c} Fakultas Pertanian, INSTIPER, Yogyakarta.

¹ vernichasamosir9594@gmail.com ; ² fhmkifli@gmail.com ; ³ dimasdeworopuruhito@gmail.com

* fhmkifli@gmail.com

Received: 21 March 2025

Revised: 28 April 2026

Accepted: 5 April 2026

KATAKUNCI

Faktor-faktor Kepuasan Kerja
Turnover intention

KEYWORDS

Job Satisfaction Factors
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 bahwa kepuasan kerja karyawan panen perusahaan perkebunan kelapa sawit 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.

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

Sumber Daya Manusia (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. Batarliene *et al.*, dalam Tampubolon & Sagala (2020), menyatakan bahwa 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 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 kompetitorinya. Dengan

sistem tata kelola SDM dengan baik, cermat dan teliti, perusahaan diharapkan dapat menjalankan visi dan misinya dengan baik (Triyono *et al.*, 2021). Priyono (2010), mengutarakan bahwa pengelolaan yang efektif terhadap karyawan dapat memberikan peningkatan pada produktivitas dan keberhasilan suatu perusahaan. Edward dalam Hasibuan (2018), menyatakan bahwa 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*.

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

Turnover merupakan 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 penelitian ini deskriptif kualitatif yang dikuantitatifkan. Lokasi penelitian ditentukan secara sengaja yaitu dengan menggunakan teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu, 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

Sumber: Data Primer Penelitian

Karyawan dominan berusia 31 hingga 40 tahun sejumlah 17 orang, 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.

Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023), mengungkapkan bahwa karyawan yang produktif memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan kemampuan fisik yang kuat, sehingga mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan berbagai cara. Maulidah *et al.*, (2022), menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang lebih tinggi dimiliki oleh karyawan yang

lebih muda dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Ini menunjukkan bahwa semakin tua seorang karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kemungkinan keluar karyawan lebih tinggi jika mereka lebih muda.

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

Sumber: Data Primer Penelitian

Pendidikan karyawan panen diketahui sejumlah 37% 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. Kamis *et al.*, (2021), mengutarakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki kemampuan pribadi yang lebih baik, yang akan berdampak pada peluang kerja. Karyawan dengan tingkat pendidikan rendah akan melihat pekerjaan yang sulit sebagai tekanan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih berani mencari pekerjaan baru yang bergantung pada tingkat pendidikan mereka yang lebih tinggi (Januartha & Adnyan, 2019).

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(Tenaga Kerja Lepas)	2	7

KNG (Karyawan Non Golongan)	28	93
Total	30	100

Status karyawan diketahui bahwa 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. Hasrat *et al.*, (2024), menyampaikan bahwa karyawan kontrak sering merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka dan tidak menerima kompensasi yang cukup, yang menyebabkan niat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap yang memiliki pekerjaan yang stabil. Karyawan kontrak yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, mungkin merasa terbebani oleh status karyawan tetap. Hal ini dapat berdampak negatif pada pekerja dan dapat menyebabkan *turnover* (Budiman, 2023).

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

Sumber: Data Primer Penelitian

Masa kerja karyawan 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. Masa kerja berkorelasi negatif dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, lebih lama pegawai bekerja, lebih sedikit keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, lebih singkat masa kerja pegawai, lebih banyak keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Ayu *et al.*, 2023).

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

Sumber: Data Primer Penelitian

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. Kemungkinan *turnover* karyawan lebih tinggi pada karyawan dengan waktu kerja yang lebih singkat daripada karyawan dengan waktu kerja yang lebih lama (Prawitasari, 2016).

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

Sumber: Data Primer Penelitian

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. Zamzamy *et al.*, (2021) menyatakan bahwa jumlah anggota keluarga dapat memicu terciptanya tuntutan keluarga.

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

Sumber: Data Primer Penelitian

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. Berkaitan dengan Zaldi, (2019), dengan memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, tingkat kepuasan karyawan dengan upah yang diberikan perusahaan akan terpenuhi dan diharapkan akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mempekerjakan, mempertahankan, dan membayar karyawan adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi niat *turnover*, karena upah harus cukup kompetitif (Audina *et al.*, 2023).

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
-------	----	-----

Sumber: Data Primer Penelitian

Dari 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. Hendi & Robin (2023), menyatakan promosi jabatan adalah faktor yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Karyawan dapat memutuskan untuk berhenti karena peluang promosi jabatan dan mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (Daulay *et al.*, 2015).

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

Sumber: Data Primer Penelitian

Data dari 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.

Forendes *et al.*, (2020), menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat mengurangi *turnover* dan meningkatkan kinerja karyawan.

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

Sumber: Data Primer Penelitian

Data dari 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. Erwinda Hesti Pertiwi *et al.*, (2024), menyampaikan bahwa secara nyata lingkungan tempat kerja memiliki kemampuan untuk mengurangi keinginan *turnover*.

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

Sumber: Data Primer Penelitian

Data pada tabel 11 menampilkan *Turnover intention* karyawan panen berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase 50%.

Hal tersebut 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. Farhani & Amalia (2025), menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk pindah, karena tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi memungkinkan karyawan tidak meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kusmiati dkk (2025) yang menyatakan bahwa faktor penentu yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan gaji/

pendapatan.

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)
	X_1 (0,688) sig, X_2 (0,856) sig, X_3 (0,186) sig, X_4 (0,766) sig, X_5 (0,193) sig, X_6 (0,000) sig, X_7 (0,000) sig, X_8 (0,008) sig, X_9 (0,158) sig,
Uji T	

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 (α 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 (α 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 (α 10%), menunjukkan bahwa variabel status pekerjaan (X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan.
- Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan masa kerja (X_4) adalah 0,766, lebih

- besar dari 0,1 (α 10%), yang menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X_4) tidak berdampak signifikan pada niat pindah.
- e. Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan jumlah anggota keluarga (X_5) adalah 0,193 lebih besar dari 0,1 (α 10%). Ini menunjukkan bahwa variabel jumlah anggota keluarga (X_5) tidak berdampak signifikan terhadap niat pertukaran.
 - f. Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, variabel upah (X_6) mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Ini ditunjukkan oleh tingkat signifikan upah (X_6) $0,000 < 0,01$ (α 1%).
 - g. Tingkat signifikan promosi (X_7) $0,000 < 0,01$ (α 1%) menunjukkan bahwa variabel promosi (X_7) mempengaruhi *Turnover intention* di PTPN IV Regional III Sei Galuh secara signifikan.
 - h. Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan fasilitas kerja (X_8) $0,008 < 0,01$ (α 1%), dimana variabel fasilitas kerja (X_8) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan terhadap niat pindah.
 - i. Di PTPN IV Regional III Sei Galuh, tingkat signifikan lingkungan kerja (X_9) adalah 0,158 lebih besar dari 0,1 (α 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).
- Audina, D. D., Batubara, M., & Jannah, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Upah, dan Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus PT. Bank Muamalat KC Medan Balikota. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3638-3661. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.4033>
- Ayu, I., Adityanti, & Dkk. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Masa Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Pegawai Yayasan X di Bali). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 19198-19207. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9841>
- 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.
- Budiman, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Status Kepegawaian terhadap Turnover intention pada PT XYZ. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 127-142. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.143>
- Daulay, I. N. (Iwan), Nuryanti, N. (Nuryanti), & Sari, E. (Evitamala). (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Promosi Jabatan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 34124. <https://www.neliti.com/publications/34124/>
- Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36-42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Farhani, A., & Amalia, R. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 19-30. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739>
- Forendes, N., Adrian, A., & Fiza, A. K. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention di Imelda Hotel Waterpark-Convention Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 96-100. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.9172>
- 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.
- Hasrat, E., Laoli, W., Telaumbanua, E., Lase, D., & Lase, H. (2024). *YUME: Journal of Management Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli.*

- 7(3), 949–964.
- Hendi, & Robin. (2023). The Effect Of Organizational Culture And Position Promotion On Employee Turnover Intention In PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 71–78. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- 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.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Turnover intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan , . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7548–7575.
- 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.
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*, 4(1), 751–773.
- Kusmiati, K., Ismiasih, I., & Kifli, F. W. (2023). Faktor Penentu Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Karya Makmur Bahagia, Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah). *Manajemen Agribisnis: Jurnal Agribisnis*, 23(2), 111–119.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- 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.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- 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.
- Zaldi, R. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan UD SGK Kesamben Blitar Jawa Timur. *Jurnal Teknologi, Kejuruan, Dan Pengajarannya*, 42(2), 133–141.
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School*, 2, 205–220.