

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, JOB INSECURITY
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT.
PULAU LEMON MANOKWARI PAPUA BARAT**

*THE INFLUENCE OF PROVIDING INCENTIVES, WORK ENVIRONMENT, JOB INSECURITY
AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. PULAU LEMON
MANOKWARI, WEST PAPUA*

Oleh:

Tio C. Andini Naibaho¹

Olivia S. Nelwan²

Michael Ch. Raintung³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹tioandini1@gmail.com

²olivia.nelwan@gmail.com

³michaelraintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja, job insecurity dan budaya kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat, yang berjumlah 65 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel yaitu 65 responden. Metode dalam penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, budaya kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan Insentif, lingkungan kerja, job insecurity, dan budaya kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Budaya Kerja, dan Turnover Intention

Abstract: This study aims to determine the effect of providing incentives, work environment, job insecurity and work culture on employee turnover intention at PT. Lemon Island, Manokwari, West Papua. The population in this study is employees at PT. Lemon Island Manokwari West Papua, which numbered 65 people. The sample size in this study used a saturated sample technique that took the entire population into a sample of 65 respondents. The method in research uses multiple linear regression analysis methods. The results of this study found that incentives have a significant positive effect on turnover intention, work environment has a significant positive effect on turnover intention, job insecurity has a significant positive effect on turnover intention, work culture has no effect and is not significant on turnover intention. Simultaneously, incentives, work environment, job insecurity, and work culture affect employee turnover intention at PT. Lemon Island, Manokwari, West Papua.

Keywords: *Incentives, Work Environment, Job Insecurity, Work Culture, and Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset yang penting dalam suatu organisasi agar dapat mengerakkan sumber daya lainnya. Menurut Menurut Ajabar (2020:4), sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut, Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang.

Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. yang pasti, sumber daya manusia SDM adalah aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. SDM yang akan dimaksud di sini mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Meski suatu perusahaan ditunjang oleh peralatan serba canggih dan memadai, jika dikelola oleh SDM yang tidak berkualitas maka semua yang sudah dilakukan itu akan sia-sia.

Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat terdapat satu perusahaan yang terkenal dengan konstruksi pembangunan yang baik dikarenakan memiliki fasilitas lengkap dan juga karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mendapatkan hasil yang baik, yaitu PT. Pulau Lemon. Tingkat persaingan perusahaan ini dengan perusahaan yang lainnya sesuai dengan bidang yang sama sangat sedikit dikarenakan perusahaan ini memiliki alat yang lebih lengkap sesuai dengan penjelasan sebelumnya, sehingga banyak dari customer memilih perusahaan ini. mempertahankan perusahaan ini tetap bertahan sampai sekarang bukan hanya karena fasilitas yang lengkap melainkan adanya karyawan yang memiliki kualitas kerja dan kinerja yang baik sehingga mampu memberikan hasil yang baik. sampel dalam penelitian ini terdiri dari 65 karyawan yang bekerja dalam bidang staf teknik, staf logistik, staf workshop, staf personalia, staf keuangan, staf marketing, staf inventaris. Tempat tinggal, tempat ibadah dan juga parkir karyawan telah disediakan oleh perusahaan dan berada dalam lingkungan perusahaan. Membuat perusahaan ini tetap bertahan dan selalu mencapai target perusahaan dibutuhkan karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik agar perusahaan tetap berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan, Sehingga yang paling diperhatikan disini yaitu karyawan yang bekerja supaya tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Turnover Intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk pindah dari tempat dia bekerja ke perusahaan lainnya, otomatis dia akan berhenti terlebih dahulu dari tempat dia bekerja dan mencari perusahaan lain. Menurut Mobley (2020), turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Masalah yang terjadi disini yaitu bagaimana cara pimpinan membuat karyawan tetap nyaman dan betah bekerja di perusahaan untuk menjaga proses pekerjaan tetap efektif dan berjalan sesuai harapan perusahaan, hal tersebut harus diperhatikan karena ada karyawan yang tiba-tiba ingin berhenti bekerja (*turnover intention*) alasannya yaitu masalah gaji, ditempatkan pada daerah yang kurang aman dan nyaman dengan penduduk yang berada di lingkungan mereka bekerja, sehingga terjadilah hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan mulai dari absensi yang mulai meningkat, datang terlambat dan melakukan hal lainnya yang dilarang oleh perusahaan, langkah terakhir yang diambil karyawan yaitu meminta untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), jika hal ini berlanjut terus pasti akan berdampak negative bagi perusahaan, dimana berdasarkan data dari karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari dari Tahun 2020-2023 terjadi turn overintention mencapai 84 karyawan.

Tabel 1. Data Turnover Intention

Tahun	Jumlah Karyawan Berhenti bekerja
2020	30
2021	14
2022	40
2023	31

Sumber: PT. Pulau Lemon Manokwari (2023)

Pemberian insentif memberikan peran penting, karena diyakini dapat mengatasi suatu permasalahan karyawan ditempat kerja, seperti menurunnya semangat karyawan dalam bekerja dan kurang meningkatnya prestasi kerja sehingga produktifitas karyawan kurang optimal. Menurut Mangkunegara (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Terdapat beberapa pemberian insentif pada perusahaan pulau lemon ini yaitu, mencakup Tunjangan proyek bersifat temporer dalam jangka waktu 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun. BPJS tenaga kerja dan Kesehatan bersifat permanen diberikan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan pulau lemon ini serta Tempat tinggal, tempat ibadah dan juga parkir karyawan telah disediakan oleh perusahaan dan berada dalam lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman juga termasuk hal yang diinginkan setiap karyawan hal ini membuat karyawan betah bekerja dan semangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekeliling karyawan yang mampu mempengaruhi individu saat

melakukan pekerjaan yang telah diberikan Elizar dan Tanjung (2018). Setiap perusahaan pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang bertujuan untuk membuat karyawan menjadi nyaman dan lebih giat bekerja di suatu perusahaan tersebut, sehingga kinerja meningkat. pentingnya memperhatikan lingkungan dimana kita bekerja karena sangat berpengaruh terhadap aktivitas sehari-hari karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang membuat karyawan tenang, dan nyaman dalam bekerja akan membuat produktivitas, kinerja dan semangat karyawan akan semakin meningkat serta membuat mereka bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan untuk mengejar target-target dalam perusahaan tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak betah untuk bekerja akan berdampak negative bagi perusahaan.

Job Insecurity merupakan hal yang harus diperhatikan dikarenakan Perasaan tidak nyaman karyawan akan membuatnya tidak dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal. Karyawan yang merasa tidak nyaman dan tidak aman akan memiliki kecenderungan untuk mencari tempat untuk bekerja yang lebih baik. Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Budaya kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan nilai perusahaan, termasuk dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja juga bisa berguna sebagai pedoman atau ideologi perusahaan yang bisa diturunkan kepada karyawan perusahaan generasi berikutnya. Menurut Triguno dalam Dewi (2023) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan masalah dan latar belakang diatas saya tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity dan Budaya Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat.

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh pemberian Insentif, Lingkungan kerja, job insecurity dan Budaya Kerja Terhadap turnover intention karyawan pada PT. pulau lemon manokwari papua barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap turnover intention karyawan pada PT. pulau lemon manokwari papua barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. pulau lemon manokwari papua barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT. pulau lemon manokwari papua barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. pulau lemon manokwari papua barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Menurut Ajabar (2020:4), sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai human resource management (HRM) dan manajemen personalia.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2020), menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan

berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut penelitian Khoerunisa Rahmawati (2022), Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Job Insecurity

Menurut Audina (2018), Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam Dewi (2023), Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Turnover Intention

Menurut Mobley (2020), turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Penelitian Terdahulu

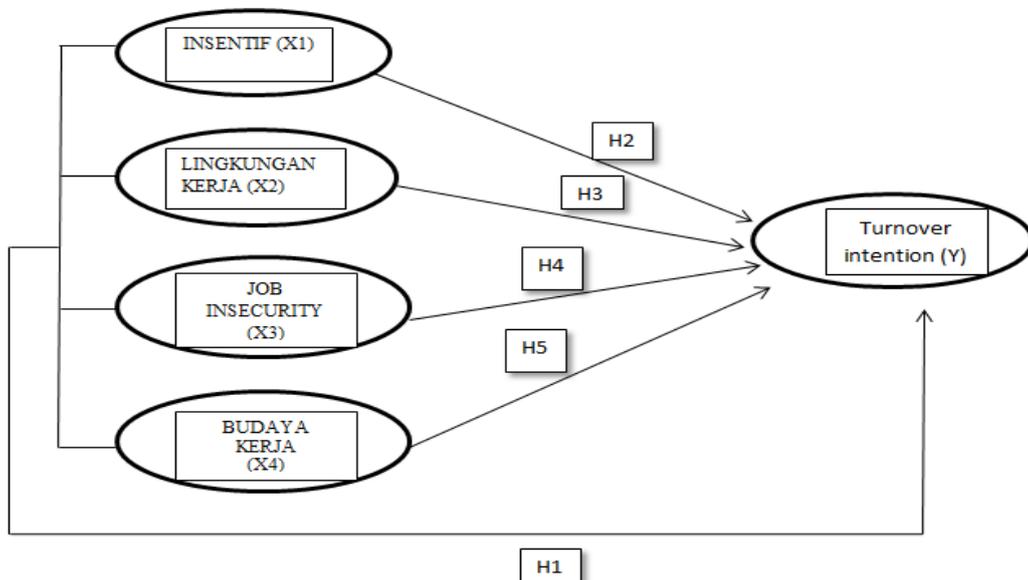
Penelitian Jeyzen Rompis (2019) pengaruh insentif, turnover dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. segarindo utama minahasa. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif, turnover dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. penelitian menunjukkan bahwa Insentif, turnover dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini berguna mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjajidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjajidakengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rina Irawati (2020) Pengaruh Job insecurity, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Turnover Intention karyawan Java Dancer Coffee Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan secara simultan dan parsial. Analisis data menggunakan Regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing variabel dikatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan berdistribusi normal. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Job Insecurity (X1), Job Satisfaction (X2), Work Environment (X3), Organizational Commitment (X4) terhadap Turnover Intention (Y) karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan Java Dancer Coffee Malang, sedangkan Job Insecurity (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan Java Dancer Coffee Malang, sedangkan Job Insecurity (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik 2023

Hipotesis Penelitian

- H₁: Insentif, Lingkungan kerja, Job Insecurity dan Budaya Kerja Diduga Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Turn over Intention.
 H₂: Insetif Diduga Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention.
 H₃: Lingkungan Kerja Diduga Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention.
 H₄: Job Insecurity Diduga Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention.
 H₅: Budaya Kerja Diduga Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif / kuantitatif. Menurut Rusiadi, et al (2022), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dan diukur dengan teknik statistic.

Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer, data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan ditujukan kepada karyawan PT. Pulau Lemon manokwari papua barat.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah sebuah teknik menghimpun data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Dengan memberikan daftar pertanyaan tersebut, jawaban-jawaban yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai data. Nantinya, data diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian. Beberapa ahli memiliki definisi tersendiri mengenai apa itu kuesioner. Misalnya, Kartiningtyas M, M. (2017), mengartikan kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberi responden seperangkat

pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawabnya. Pada dasarnya, tujuan dan manfaat kuesioner adalah untuk mendapatkan sejumlah data atau informasi yang relevan dengan topik penelitian. Umumnya, Metode ini lebih banyak digunakan pada penelitian kuantitatif guna menguraikan hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang diperoleh dari karyawan PT. Pulau Lemom manokwari papua barat yaitu mengenai pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention.

Teknik Analisis Data

Menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrument penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi diatas 0,244 mengindikasikan instrument yang digunakan telah valid. Uji realibilitas menggunakan kofisien alpha Cronbach. Jika nilai alpha diatas 0,6 mengindikasikan instrument yang digunakn telah reliabel.

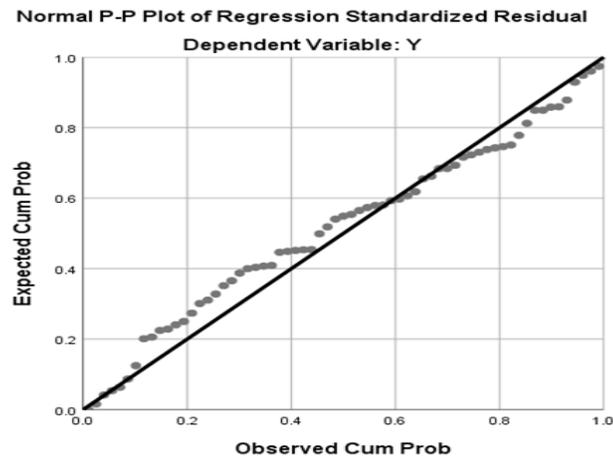
Hasil Uji validitas dan realibilitas pada instrument penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Corelation	Status	Cronbach Alpha	Status
X1	X1.1	0.563	Valid	0.774	Reliabel
	X1.2	0.757	Valid	0.774	Reliabel
	X1.3	0.746	Valid	0.774	Reliabel
	X1.4	0.693	Valid	0.774	Reliabel
X2	X2.1	0.669	Valid	0.779	Reliabel
	X2.2	0.762	Valid	0.779	Reliabel
	X2.3	0.681	Valid	0.779	Reliabel
	X2.4	0.690	Valid	0.779	Reliabel
X3	X3.1	0.721	Valid	0.730	Reliabel
	X3.2	0.740	Valid	0.730	Reliabel
	X3.3	0.541	Valid	0.730	Reliabel
	X3.4	0.429	Valid	0.730	Reliabel
X4	X4.1	0.489	Valid	0.713	Reliabel
	X4.2	0.547	Valid	0.713	Reliabel
	X4.3	0.736	Valid	0.713	Reliabel
	X4.4	0.595	Valid	0.713	Reliabel
Y	Y1.1	0.517	Valid	0.774	Reliabel
	Y1.2	0.458	Valid	0.774	Reliabel
	Y1.3	0.571	Valid	0.774	Reliabel
	Y1.4	0.358	Valid	0.774	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0

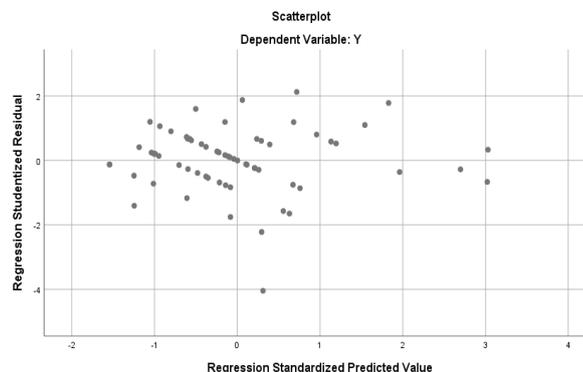
Dari tabel di atas bisa dilihat hasil uji SPSS mendapati pearson Corelation dari variabel yang diuji melebihi angka 0,244 sehingga seluruh item dinyatakan Valid dan dari hasil uji juga menemukan nilai Cronchbach alpha melebihi angka 0,6 sehingga seluruh item dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas***Sumber: Hasil Olahan data SPSS 25.0*

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal p-p of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas***Sumber Hasil olahan data SPSS 25.0*

Dari gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbetuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak ada terjadinya heterokedastisitas model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Variabel Turnover Intention (Y).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil Uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
PEMBERIAN INSENTIF (X1)	0.558	1.791
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.599	1.668
JOB INSECURITY (X3)	0.785	1.273
BUDAYA KERJA (X4)	0.419	2.386

Sumber Hasil olahan data SPSS 25.0

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua dimensi yaitu (X1), (X2), (X3), (X4), mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.756	1.380		2.722	.008
	X1	.225	.066	.342	3.398	.001
	X2	.279	.068	.398	4.077	.000
	X3	.144	.068	.188	2.123	.038
	X4	.133	.092	.156	1.437	.156

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 25.0

Berdasarkan output regresi linear pada tabel diatas maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 3.756 + 0.225X_1 + 0.279X_2 + 0.144X_3 + 0.113X_4$$

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji T(Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.756	1.380		2.722	.008
	X1	.225	.066	.342	3.398	.001
	X2	.279	.068	.398	4.077	.000
	X3	.144	.068	.188	2.123	.038
	X4	.133	.092	.156	1.437	.156

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 25.0

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan nilai signifikansinya 0,05. Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varibel bebas yang dianalisis tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulakn bahwa variabel yang dianalisis tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t hitung hasil analisis regresi dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan regresi.

Uji F(Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji F(Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi (Sig<0,05), maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya Jika F hitung < F tabel dan tingkat signifikansi (Sig>0,05), maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.939	4	23.485	19.554	.000 ^b
	Residual	72.061	60	1.201		
	Total	166.000	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung = 19.554 > 2.525 dan signifikansinya 0.000 < 0.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya, Insentif (X1), Lingkungan kerja (X2), Job Insecurity (X3) Budaya Kerja (X4) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Jadi Ha yang mengatakan Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention karyawan terbukti/diterima.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.537	1.096

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0

Pada Model Summary, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model R adalah 0,752. Pada hasil tabel diatas dapat dilihat nilai R Square (Koefisien determinasi) adalah 0.566. Hal ini berarti 56,6% besarnya pengaruh Insentif (X1), Lingkungan kerja (X2), Job Insecurity (X3), Budaya Kerja (X4), secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y), sementara sisanya 43,4% disebabkan oleh factor-faktor yang lain di luar variabel model.

Pembahasan**Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity Dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. Hal ini berarti Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity Dan Budaya Kerja pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat secara bersamaan telah berjalan dengan baik sehingga memberikan dampak positif terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. Dengan adanya Insentif yang sesuai, rasa aman dan nyaman dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk lebih betah dan bertahan dalam pekerjaan, sehingga akan menciptakan karyawan-karyawan berpengalaman dan ber-spesialisasi dalam bidangnya masing-masing yang secara tidak langsung akan meningkatkan efisiensi kerja dan keuntungan Perusahaan. Hasil penelitian Fuaidah, Nur Riqoh (2018) Menemukan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil Ni Luh Eva Riantini (2021) menemukan bahwa pengaruh pengembangan karir dan job insecurity terhadap turnover intention secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil Penelitian Pratiwi, Widya Nindi (2020) menemukan bahwa pengaruh retensi karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan memiliki persepsi atau tanggapan yang baik mengenai Insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. Jika perusahaan memberikan Insentif yang sesuai pada karyawan, maka akan mendorong karyawan lebih betah di perusahaan sehingga Turnover Intention Karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil Penelitian Pratiwi, Widya Nindi (2020) menemukan bahwa pengaruh retensi karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan memiliki persepsi atau tanggapan yang baik mengenai Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. Dengan adanya Lingkungan kerja yang baik dan Keamanan kerja yang terjaga membuat karyawan lebih aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan menurunkan tingkat Turnover Intention Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Fuaidah, Nur Riqoh (2018) Menemukan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan memiliki persepsi atau tanggapan yang baik mengenai Job Insecurity. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. Dengan adanya Keamanan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan menurunkan tingkat Turnover Intention Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil Ni Luh Eva Riantini (2021) menemukan bahwa pengaruh pengembangan karir dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan memiliki persepsi atau tanggapan yang kurang mengenai Budaya Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity Dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. insentif berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, budaya kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Saran

Untuk menurunkan Turnover Intention Karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat Hendaknya diperhatikan Variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity. Jika Perusahaan Memberikan Insentif yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan betah di perusahaan sehingga membuat penurunan dalam Turnover Intention karyawan. Dengan adanya Lingkungan kerja yang baik dan Keamanan kerja yang terjaga membuat karyawan lebih aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan menurunkan tingkat Turnover Intention Karyawan. Mengeksplorasi dan menambahkan Variabel – variabel bebas lainnya yang mungkin meningkatkan persentase pengaruh terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Audina, (2018) Effect of Job Insecurity and Job Stress on Turnover Intention. *Journal of Management Science and Accounting*, Vol. X No. 1, p. 85-101. <https://www.dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1167>. Diakses pada April-May.
- Dewi, N. P. A. P. C. (2023). *Pengaruh Budaya kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. tirta Investama Mambal (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*. Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Elizar dan Tanjung (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal UMSU*. Vol. 1 No. 1. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/index> . Diakses pada 2018.
- Fuaidah, Nur Riqoh (2018) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang- Sutoyo). *Jurnal UB*. Vol. 60 No. 2. Hal. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2525> . Diakses pada 30 Juli 2018.
- Jeyzen Rompis (2019) pengaruh insentif, turnover dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. segarindo utama minahasa. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 2, Hal. 1081-1091. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/23239>. Diakses pada 1 Januari 2019.
- Kartiningtyas M, M. (2017) *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Dan Penggunaan Aplikasi Go-Jek Di Semarang Menggunakan Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology (UTAUT)*. Skripsi. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Khoerunisa Rahmawati (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen CVT Componen Pada PT. Exedy Manufacturing Indonesia. *Jurnal JMBI UNSRAT*. Vol. 9 No. 3, Hal. 1457-1465. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/41256>. Diakses pada September-Desember 2022.
- Mangkunegara (2020) Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*. Vol. 2 No. 2. Hal. 58-66. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/709> . Diakses Pada Juni 2015.
- Mobley (2020) Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal*. Vol.3 No.1. Hal. 35-45. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/4429> . Diakses Pada Tahun 2020.
- Ni Luh Eva Riantini (2021) Pengaruh pengembangan karir dan job insecurity terhadap turnover intention (studi pada pt.bpr nusamba mengwi). *Jurnal JAMMS*. Vol. 02 No. 2. Hal. 79-90. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/34/36>. Diakses pada 2 Juni 2021.
- Pratiwi, Widya Nindi (2020) *Pengaruh Retensi karyawan dan insentif Terhadap Turnover Intention Pada PT. Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi.
- Rina Irawati (2020) Pengaruh Job insecurity, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Turnover Intention karyawan Java Dancer Coffee Malang. *Jurnal UPNYK*. Vol. 18 No. 2. Hal. 167- 186. <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/BE/article/view/5636/3889> . Diakses pada Oktober 2020.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal UNMUH JEMBER*. Vol. 4 No. 1. Hal. 47-62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736. Diakses pada Januari 2019.
- Rusiadi, S. H. (2016). *Konsep Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel*.