



Pengaruh Kepuasan Gaji, Stres Kerja, dan Dukungan Supervisor Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Incasi Raya Pesisir Selatan

Natalia^{1*}, Afriyeni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang, Indonesia

Email Korespondensi : nataliatamara684@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji, stres kerja, dan dukungan supervisor terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Incasi Raya Pesisir Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan, khususnya dalam mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada konsep manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kepuasan gaji, tingkat stres kerja, serta dukungan supervisor merupakan faktor yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 165 karyawan yang dijadikan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kesimpulannya, peningkatan kepuasan gaji dan pengelolaan stres kerja yang baik dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Gaji; Stres Kerja; Dukungan Supervisor; Turnover Intention; Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai salah satu aset utama dalam organisasi karena kualitasnya berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dan loyalitas karyawan sangat memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun demikian, tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) menjadi tantangan besar bagi banyak perusahaan dalam kehidupan nyata. Dalam jangka panjang, Perusahaan yang dapat mempertahankan karyawan yang berbakat dan berdedikasi akan memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini adalah tingginya tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi saat ini.

Menurut Mathis & Jackson, (2020) *turnover intention* adalah indikator yang memprediksikan perilaku nyata seorang karyawan untuk berhenti pekerjaannya. Ini adalah titik awal ketika seorang karyawan mungkin meninggalkan perusahaan. Jika fenomena ini tidak segera ditangani, perusahaan dapat mengalami kerugian dalam bentuk biaya rekrutmen yang lebih tinggi, biaya pelatihan karyawan baru, dan penurunan produktivitas kerja. Saat ini, di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan dinamis. Setiap perusahaan harus memiliki kinerja yang unggul dan fleksibel untuk bertahan dan berkembang dalam kompetisi. Untuk mendapatkan keunggulan bersaing dan mencapai tujuan mereka, terutama (SDM), yang sangat penting untuk mencapai tujuan mereka.

Sumber daya manusia yang kuat dan berkualitas sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Kondisi psikologis dan keinginan kerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan lingkungan pekerjaan, baik internal maupun eksternal. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidakjelasan peran, tekanan pekerjaan, dan kurangnya dukung dari atasan. Faktor-faktor ini berpotensi menyebabkan keinginan untuk turnover, jadi manajemen harus berhati-hati dalam menemukan dan mengendalikan faktor stres di tempat kerja agar mereka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meningkatkan perusahaan.

Menurut Mobley (2020), *turnover intention* adalah proses psikologis dimana karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jika tidak ditangani dengan baik, ini dapat mengancam stabilitas perusahaan, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan biaya yang terkait dengan merekrut dan melatih karyawan baru. Beberapa hal dapat menyebabkan hal ini termasuk kepuasan gaji yang rendah, stres yang tinggi di tempat kerja, dan kurangnya dukungan dari atasan langsung.

Dalam industri perkebunana dan pengelolaan kelapa sawit, fenomena *turnover intention*, seperti yang terjadi di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan, telah berkembang menjadi masalah yang kompleks dan berdampak signifikan pada operasi perusahaan. Industri dengan mobilitas tinggi dan perputaran tenaga kerja menyebabkan kekurangan karyawan dan berbagai masalah lainnya. Dalam industri kelapa sawit, beberapa faktor utama, termasuk kondisi kerja yang sulit, tekanan pekerjaan, fasilitas sosial yang kurang memadai, hubungan yang buruk dengan atasan terbatas terhadap kebutuhan dasar, seringkali berkontribusi pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain itu, banyak pekerja merasa tidak termotivasi untuk mempertahankan pekerjaan mereka karena kompensasi yang dianggap standar dan cenderung stabil, terutama mengingat tingkat kebutuhan hidup yang terus meningkat setiap tahunnya. Faktanya, fenomena turnover ini dapat mengganggu stabilitas dan kelancaran operasi perusahaan. Perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru memakan waktu dan biaya yang cukup besar ketika karyawan berpengalaman dan berbakat meninggalkan perusahaan. Selain itu, produktivitas juga dapat turun drastis.

Angka turnover tinggi dapat meningkatkan stres dan risiko turnover bagi karyawan yang bertahan. Data empiris dari beberapa perusahaan perkebunan menunjukkan tingkat turnover yang stabil dalam beberapa tahun terakhir, dan tingkat ini cenderung meningkat setiap tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masalah ini bukan hal sepele dan perlu ditangani dengan serius karena operasi perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang cukup, terampil, dan setia.

Selain faktor eksternal seperti perubahan ekonomi dan kompetisi antarperusahaan di bidang pekerjaan, faktor internal seperti lemahnya budaya organisasi, kurangnya program pengembangan karyawan, dan minimnya dukungan manajemen juga meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut, permasalahan *turnover intention* pada PT. Incasi Raya Pesisir Selatan dapat semakin meluas dan mengakar.

Hal ini menyebabkan lebih banyak pengunduran diri, kurangnya semangat kerja, penundaan operasi, dan kurangnya transfer pengetahuan antar karyawan yang lebih berpengalaman. Dalam jangka panjang, situasi keadaan ini dapat menyebabkan biaya yang lebih tinggi untuk merekrut dan melatih pekerja baru, penurunan produktivitas, dan kehilangan keunggulan pasar. Meningkatnya permintaan karyawan dapat merusak citra perusahaan sebagai tempat kerja yang stabil. Jika tidak segera ditemukan solusi, perusahaan akan kesulitan menarik dan mempertahankan tenaga kerja di tingkat regional dan nasional. PT. Incasi Raya Pesisir Selatan melihat peningkatan jumlah pengunduran diri dan keluhan mengenai kesejahteraan kerja dan hubungan antarpegawai. Karyawan mulai mempertanyakan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan mereka, terutama karena

sistem kompensasi yang dianggap tidak adil dan tidak kompetitif dibandingkan perusahaan lain di industri perkebunan. Kekhawatiran dan ketidakpuasan akhirnya menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru.

Selain itu, PT. Incasi Raya menghadapi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kekurangan program pelatihan dan pengembangan karier. Banyak karyawan merasa jalur kerja mereka tidak jelas atau terbatas, yang menyebabkan mereka sering tetap di tempat kerja yang sama untuk waktu yang lama. Sementara motivasi kerja menurun, ada peningkatan keinginan untuk bergabung dengan perusahaan yang menawarkan prospek kerja yang lebih baik. Dengan situasi ini, manajemen merasa lebih terbebani untuk mempertahankan bakat terbaik. Lebih-lebih lagi saat perusahaan perkebunan kelapa sawit bersaing ketat untuk menarik tenaga kerja berkualitas tinggi.

Tabel 1. Data Karyawan Keluar dengan Prediksi Turnover 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Rate (%)
Januari	250	255	4	1,6%
Februari	255	250	7	2,75%
Maret	250	260	10	3,92%
April	260	262	0	0%
Mei	262	258	5	1,92%
Juni	258	257	3	1,16%

Sumber Wawancara Staff PT. Incasi Raya Pesisir Selatan

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa data *turnover intention*, atau jumlah karyawan yang keluar, tertinggi di bulan maret, sebesar 3,92%, yang menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan keluar dibandingkan bulan sebelumnya. Ini mungkin menunjukkan bahwa manajemen sedang mempertimbangkan kondisi kerja atau faktor lain yang mempengaruhi pekerjaan. Di bulan april, turnover 0% menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang keluar ini biasanya dianggap sebagai kondisi yang sangat baik untuk stabilitas karyawan. Tingkat *turnover intention* yang bervariasi ini biasanya digunakan untuk melacak dinamika keluar masuk karyawan dan membangun strategi perbaikan sumber daya manusia.

Beberapa faktor yang memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan termasuk tingkat stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan, kepuasan gaji, dan dukungan dari atasan atau supervisor. Tingkat kepuasan karyawan dengan kompensasi yang mereka terima dikenal sebagai kepuasan gaji. Jika karyawan dengan pekerjaan mereka atau tidak kompetitif dibandingkan perusahaan lain, mereka mungkin beralih ke pekerjaan yang dianggap lebih menguntungkan. Menurut Luthans (2021), Kepuasan gaji yang rendah adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan lebih banyak pekerja meninggalkan perusahaan.

Faktor lain yang sangat penting adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Kesehatan mental karyawan dapat terganggu oleh tekanan pekerjaan yang berlebihan, konflik di tempat kerja, tugas yang tidak jelas, dan beban kerja yang berlebihan. Menurut Robbins & Judge, (2021), tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan komitmen organisasi dan mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, peran supervisor sangat penting dalam memberikan dukungan dan membangun hubungan kerja yang positif dan lingkungan kerja yang nyaman. Supervisor yang menawarkan arahan, bimbingan, penghargaan, dan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Menurut Eisenberger et al., (2020), dukungan atasan yang kuat dapat membantu karyawan menjauh dari perusahaan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan.

Di lingkungan PT. Incasi Raya Pesisir Selatan menunjukkan meningkatnya pengajuan pengunduran diri dan keluhan tentang kesejahteraan kerja serta hubungan interpersonal menunjukkan tanda-tanda niat untuk mengurangi pekerjaan. Agar tidak berdampak negatif pada efektivitas operasional dan keberlanjutan bisnis, masalah ini harus segera diteliti dan ditangani.

2. Methods

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Incasi Raya, yang berlokasi di Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Penulis melakukan penelitian di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan yang mana karyawannya berjumlah 165 orang. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk penarikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 165 orang karyawan di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data Kuantitatif dan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari subjek dalam lapangan penelitian disebut data primer. Menjawab kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sumber data penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti atau pengumpulan data secara tidak langsung. Dikatakan tidak langsung karena data yang diperoleh melalui perantara yaitu lewat orang lain ataupun lewat dokumentasi.

Teknik pengumpuland data penelitian ini menggunakan Wawancara, Kuesioner dan observasi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), kemudian uji TCR, setelah itu adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, Uji Multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, tahap terakhir melakukan uji hipotesis (uji t). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi ganda, Regresi linear berganda merupakan model regresi atau prediksi dengan beberapa variabel (X) dan hanya satu variabel (Y). Regresi berganda adalah jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu. Pada penelitian saat ini, (X) memiliki tiga variabel dalam penelitian saat ini, yaitu Pengaruh Kepuasan Gaji, Stres Kerja, dan Dukung Supervisor Terhadap *Turnover Intention*.

$$Y = a + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

γ = *Turnover Intention* (variabel dependen)

X_1 = Kepuasan Gaji

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Dukungan Supervisor

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$, = Kuefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e = Error (residual).

3. Results and Discussion

Hasil Penelitian

Deskripsi responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan terakhir. Informasi ini penting untuk memahami profil karyawan yang menjadi objek penelitian pada PT. Incasi Raya Pesisir Selatan, sehingga dapat mendukung interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	114	69,1
		Perempuan	51	30,9
		Total	165	100
2	Umur	21-30 tahun	0	0,0
		31-35 tahun	69	41,8
		36-40 tahun	95	57,6
		41-50 tahun	1	0,6
		Total	165	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	2	1,2
		S1	163	98,8
		Total	165	100

Sumber: Data olahan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 114 orang atau sebesar 69,1%, sedangkan responden perempuan berjumlah 51 orang atau sebesar 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Ditinjau dari aspek umur, responden didominasi oleh kelompok usia 36-40 tahun sebanyak 95 orang atau sebesar 57,6%, diikuti oleh usia 31-35 tahun sebanyak 69 orang atau sebesar 41,8%. Sementara itu, usia 41-50 tahun hanya sebanyak 1 orang (0,6%) dan tidak terdapat responden pada rentang usia 21-30 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif, yang secara umum memiliki tingkat kematangan kerja, pengalaman, serta kemampuan fisik yang masih optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan S1 yaitu sebanyak 163 orang atau sebesar 98,8%, sedangkan lulusan SMA hanya sebanyak 2 orang atau sebesar 1,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan tergolong tinggi, karena didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan sarjana.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki, berada pada usia produktif (terutama 36-40 tahun), serta memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi (S1), yang secara keseluruhan berpotensi mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai Corrected Item-Total Correlation, dengan kriteria bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Hasil pengujian validitas untuk seluruh variabel penelitian, yaitu Kepuasan Gaji (X1), Stres Kerja (X2), Dukungan Supervisor (X3), dan Turnover Intention (Y), disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Kesimpulan
Kepuasan Gaji (X1)	X1.1	0,498	0,30	Valid
	X1.2	0,362	0,30	Valid
	X1.3	0,351	0,30	Valid
	X1.4	0,385	0,30	Valid

	X1.5	0,586	0,30	Valid
	X1.6	0,498	0,30	Valid
	X1.7	0,354	0,30	Valid
	X1.8	0,351	0,30	Valid
	X1.9	0,385	0,30	Valid
	X1.10	0,584	0,30	Valid
	X1.11	0,498	0,30	Valid
	X1.12	0,359	0,30	Valid
	X1.13	0,333	0,30	Valid
	X1.14	0,385	0,30	Valid
	X1.15	0,586	0,30	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,761	0,30	Valid
	X2.2	0,782	0,30	Valid
	X2.3	0,745	0,30	Valid
	X2.4	0,693	0,30	Valid
	X2.5	0,693	0,30	Valid
	X2.6	0,761	0,30	Valid
	X2.7	0,767	0,30	Valid
	X2.8	0,741	0,30	Valid
	X2.9	0,693	0,30	Valid
	X2.10	0,693	0,30	Valid
	X2.11	0,761	0,30	Valid
	X2.12	0,782	0,30	Valid
	X2.13	0,744	0,30	Valid
	X2.14	0,693	0,30	Valid
	X2.15	0,693	0,30	Valid
Dukungan Supervisor (X3)	X3.1	0,558	0,30	Valid
	X3.2	0,520	0,30	Valid
	X3.3	0,397	0,30	Valid
	X3.4	0,377	0,30	Valid
	X3.5	0,522	0,30	Valid
	X3.6	0,558	0,30	Valid
	X3.7	0,513	0,30	Valid
	X3.8	0,400	0,30	Valid
	X3.9	0,377	0,30	Valid
	X3.10	0,522	0,30	Valid
	X3.11	0,558	0,30	Valid
	X3.12	0,525	0,30	Valid
	X3.13	0,400	0,30	Valid
	X3.14	0,377	0,30	Valid
	X3.15	0,522	0,30	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,706	0,30	Valid
	Y2	0,785	0,30	Valid
	Y3	0,776	0,30	Valid
	Y4	0,688	0,30	Valid
	Y5	0,761	0,30	Valid
	Y6	0,701	0,30	Valid

	Y7	0,776	0,30	Valid
	Y8	0,776	0,30	Valid
	Y9	0,688	0,30	Valid
	Y10	0,761	0,30	Valid
	Y11	0,706	0,30	Valid
	Y12	0,792	0,30	Valid
	Y13	0,776	0,30	Valid
	Y14	0,692	0,30	Valid
	Y15	0,761	0,30	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Gaji (X1), Stres Kerja (X2), Dukungan Supervisor (X3), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Selain itu, nilai korelasi yang relatif tinggi pada sebagian besar item, khususnya pada variabel Stres Kerja dan Turnover Intention, menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabelnya. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dalam mengungkap fenomena yang diteliti.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya tanpa perlu dilakukan penghapusan atau revisi terhadap item instrumen.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliabilitas Variabel

Variabel	N = 165		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha		
Kepuasan Gaji	15	0,704	0,6	Reliabel
Stress Kerja	15	0,939	0,6	Reliabel
Dukungan Supervisor	15	0,757	0,6	Reliabel
Turnover Intention	15	0,942	0,6	Reliabel

Sumber :Data SPSS 22 (Data diolah tahun 2026)

Semua instrumen yang digunakan untuk melakukan analisis reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel bias dapat dianggap *realibel* (handal) karena nilai *Cronbach's alpha* untuk masing-masing dari mereka adalah di atas 0,6, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.

Tingkat Capaian Responden (TCR)

Analisis Tingkat Capaian Responden (TCR) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Nilai TCR diperoleh dari rata-rata skor jawaban responden yang kemudian dikonversikan ke dalam persentase dan diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu. Variabel yang dianalisis meliputi Kepuasan Gaji (X1), Stres Kerja (X2), Dukungan Supervisor (X3), dan Turnover Intention (Y).

Tabel 5. Ringkasan Tingkat Capaian Responden (TCR) Seluruh Variabel

No	Variabel	Rata-Rata	TCR (%)	Kriteria
1	Kepuasan Gaji (X1)	4,44	88,75 %	Sangat Baik

2	Stres Kerja (X2)	3,08	61,41 %	Baik
3	Dukungan Supervisor (X3)	4,45	88,90 %	Sangat Baik
4	Turnover Intention (Y)	2,94	58,95 %	Cukup

Sumber: Data olahan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Gaji (X1) memiliki nilai TCR sebesar 88,75% dengan kriteria *sangat baik*. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai sistem kepuasan gaji di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan sudah sangat baik dan mampu memenuhi harapan karyawan.

Variabel Stres Kerja (X2) memperoleh nilai TCR sebesar 61,41% dengan kriteria *baik*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan masih dalam batas yang cukup terkendali, meskipun tetap perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Selanjutnya, variabel Dukungan Supervisor (X3) memiliki nilai TCR sebesar 88,90% dengan kriteria *sangat baik*. Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan dalam memberikan dukungan kepada karyawan dinilai sangat optimal, baik dalam bentuk arahan, bantuan, maupun perhatian terhadap pekerjaan karyawan.

Sementara itu, variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai TCR sebesar 58,95% dengan kriteria *cukup*. Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan berada pada tingkat yang relatif sedang, sehingga perlu adanya perhatian lebih dari manajemen untuk menekan potensi turnover di masa mendatang.

Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Gaji dan Dukungan Supervisor berada pada kategori sangat baik, Stres Kerja berada pada kategori baik, sedangkan Turnover Intention berada pada kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar aspek sudah berjalan dengan baik, masih terdapat ruang perbaikan terutama dalam menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,35077592
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,869
Asymp. Sig. (2-tailed)		,436
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber :Data SPSS 22 (Data diolah tahun 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dikarenakan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,436 > 0,05. Dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Heterokedastisitas**Tabel 7.** Uji Heterokedastitas

Variabel	Sign	Alpha	Keterangan
Kepuasan Gaji	0.341	0.05	Bebas Gejala Heterokedastitas
Stress Kerja	0.157	0.05	Bebas Gejala Heterokedastitas
Dukungan Supervisor	0,364	0.05	Bebas Gejala Heterokedastitas

Sumber :Data SPSS 22 (Data diolah tahun 2026)

Dalam uji geljer signifikan menunjukkan nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7. Hal ini berarti bahwa tidak kerja di homokedastitas data dalam penelitian ini.

Uji Multikolineritas**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Gaji	0.850	1.177	Bebas Gejala Multikolineritas
Stress Kerja	0.889	1.125	Bebas Gejala Multikolineritas
Dukungan Supervisor	0.797	1.255	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber : Data SPSS 22 (Data diolah tahun 2026)

Dari tabel diatas, dampak bahwa variabel kepuasan gaji (X1) memiliki nilai *Tolerance* selbelsar 0,850 > 0,10 dan nilai VIF 1,177 < 10, variabel stress kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* selbelsar 0,889 > 0,10 dan nilai VIF 1,125, variabel dukungan supervisor (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,797 > 0,10 dan nilai VIF 1,255 < 10. Dengan demikian, dapat disimpullkan bahwa masing-masing variabel tidak menunjukkan Mulltikolinelaritas.

Analisis Regresi Berganda**Tabel 9.** Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,278	12,628		4,457	,000
	Kepuasan Gaji	-,579	,136	-,257	-4,255	,000
	Stress Kerja	,578	,062	,563	9,275	,000
	Dukungan Supervisor	-,005	,118	-,003	-,044	,965

a. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi seperti yang ditunjukkan di atas, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + c_3 X_3$$

$$Y = 56,278 - 0,579X_1 + 0,578X_2 - 0,005X_3$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 56,278 menunjukkan bahwa kepuasan gaji (X1), stress kerja (X2), dan dukungan supervisor (X3) dianggap tidak ada atau bernilai 0, maka *turnover intention* (Y) bernilai sebesar 56,278 satuan.
2. Koefisien regresi negatif sebesar -0,579 artinya apabila kepuasan gaji (X1) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lain 0, maka akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* (Y) sebesar 0,579 satuan. Berdasarkan nilai signifikansi 0,000 (<

- 0,05), pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Koefisien regresi positif sebesar 0,578 menunjukkan bahwa jika stress kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lain adalah 0, maka akan mengakibatkan peningkatan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,578 satuan. Dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), pengaruh ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi *turnover intention*.
 4. Koefisien regresi negatif sebesar -0,005 artinya apabila dukungan supervisor (X3) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lain 0, maka akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* (Y) sebesar 0,005 satuan. Namun berdasarkan nilai signifikansi 0,965 ($> 0,05$), pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dukungan supervisor tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji t

Tabel 10. Uji T

Variabel	t Hitung	t Tabel	α	Sig	Keterangan
Kepuasan Gaji	-4,255	1,984*	0,05	0,000	H1 Diterima
Stress Kerja	9,275	1,984*	0,05	0,000	H2 Diterima
Dukungan Supervisor	-0,044	1,984*	0,05	0,965	H3 Ditolak

Sumber :SPSS 27 (Data diolah tahun 2026)

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) di atas, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *turnover intention* sebagai berikut:

1. Kepuasan Gaji (X1)
Diperoleh nilai t hitung sebesar -4,255 lebih besar dari t tabel 1,984 (dalam nilai absolut) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H1 diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan gaji yang diterima karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Stress Kerja (X2)
Diperoleh nilai t hitung sebesar 9,275 lebih besar dari t tabel 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H2 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Dukungan Supervisor (X3)
Diperoleh nilai t hitung sebesar -0,044 lebih kecil dari t tabel 1,984 (dalam nilai absolut) dengan nilai signifikansi sebesar $0,965 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan supervisor tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H3 ditolak. Artinya tinggi atau rendahnya dukungan atasan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H1	Diduga kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	0,002	Diterima
H2	Diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	0,000	Diterima

H3	Diduga dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	0,965	Ditolak
----	--	-------	---------

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2026)

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Gaji (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji (X1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $-4,255 > 1,984$ (dalam nilai absolut), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya kepuasan gaji secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji yang diterima karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan gaji yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

Kepuasan gaji merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan dan kelayakan imbalan yang diterima, baik berupa gaji pokok, insentif, maupun tunjangan. Ketika kompensasi dirasakan adil, maka karyawan cenderung bertahan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap gaji dapat mendorong munculnya *turnover intention*.

Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $9,275 > 1,984$. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Stress kerja dapat muncul akibat beban kerja berlebihan, tekanan waktu, konflik pekerjaan, maupun lingkungan kerja yang kurang kondusif. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang, maka dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh Dukungan Supervisor (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel dukungan supervisor (X3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,965 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,044 < 1,984$ (dalam nilai absolut), maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya dukungan supervisor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, tinggi atau rendahnya dukungan yang diberikan oleh atasan tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Meskipun secara teoritis dukungan supervisor dapat meningkatkan kenyamanan dan keterikatan karyawan, namun dalam konteks penelitian ini faktor tersebut bukan merupakan penentu utama *turnover intention*. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan, seperti kepuasan gaji dan stress kerja.

4. Conclusions

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan gaji (X1) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $-4,255 > 1,984$ (dalam nilai absolut), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya kepuasan gaji secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji yang diterima karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Variabel stress kerja (X2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $9,275 > 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Variabel dukungan supervisor (X3) dengan nilai signifikan $0,965 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,044 < 1,984$ (dalam nilai absolut), maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya dukungan supervisor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya dukungan atasan dalam penelitian ini tidak secara langsung mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan.

Acknowledgements

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya pada pembimbing skripsi Ibu Dr. Afriyeni, SE, MM yang membantu saya untuk menyelesaikan artikel ini, sehingga artikel ini layak untuk di submit di jurnal pundi Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Sekonomi KBP.

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2020). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Chang, H. T., Wang, H. C., & Huang, M. (2021). Exploring the effects of work stress on *TurnoverIntention*. *Journal of Organizational Psychology*, 21(2), 123–135.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2020). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. South-Western College Pub.
- Mobley, W. H. (2020). *Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*. Academic Press.
- Park, J., & Johnson, S. (2020). Career Development and *TurnoverIntention*. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100695. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2019.100695>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Afshari, L., & Gibson, P. (2023). *Supervisor Support and Employee Retention: A Systematic Review*. *Journal of Management Development*, 42(1), 45–63. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2022-0203>
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2020). *A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121–131.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2021). *Behavior in Organizations*. Pearson Higher Education.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (2020). *Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 617–635. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657165>
- Nguyen, T. T., Tran, Q. H., & Vo, D. H. (2023). *Social Support and Employee Wellbeing: The Moderating Role of Job Stress*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1954. <https://doi.org/10.3390/ijerph20031954>
- Rosnaniah, N., Rahman, R. A., & Rahman, R. R. (2021). *The Impact of Salary Satisfaction on Employee Performance and Turnover Intention*. *Journal of Economics and Business*, 4(2), 89–102.
- Tremblay, M., & Messervey, D. (2022). *The Role of Supervisor Support in Reducing Work Stress and Turnover Intentions*. *International Journal of Stress Management*, 29(1), 45–59. <https://doi.org/10.1037/str0000234>
- Yousuf, M., & Saqib, M. (2021). *Pay Satisfaction and Employee Turnover: An Empirical Study in the Service Industry*. *Journal of Business and Management*, 23(4), 15–22.
- Yuliana, M., & Sari, D. P. (2023). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 55–65. <https://doi.org/10.14710/jmo.v14i1.30214>
- Yusoff, R. B. M., Khan, F., & Azam, K. (2023). *Leader-Member Exchange and Employee Engagement: The Moderating Role of Supervisor Support*. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 215–231. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2022-0102>
- Rizki, I., & Aswan, K. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Karyawan dengan Masa Kerja Sampai Umur 38 Tahun pada Bank Nagari Cabang Utama Padang*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi (JMBE)*, 2(1), 327–345. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1159>
- Syaputra, A. N., & Martha, L. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang*. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379–398. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1672>

*Corresponding author's email: nataliatamara684@gmail.com, Tel.: +00-00-000000; fax: +00-00-000000
doi: [10.14716/ijtech.v0i0.0000](https://doi.org/10.14716/ijtech.v0i0.0000)