



Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Pesisir Selatan

Agusta Fitrah

UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Corresponding author: agustafitrah@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Turnover intention;

Fasilitas kerja;

Lingkungan kerja;

Kompensasi;

Buruh tani..

ABSTRAK

Artikel ini hendak mengkaji pengujian teori pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan yang meliputi, turnover intention, fasilitas kerja dan lingkungan kerja, kemudian dicoba dihubungkan dengan teori kompensasi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini ada sembilan. Pertama, fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan. Ketiga, Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Keempat, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Kelima, fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Keenam, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Ketujuh, kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Kedelapan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Kesembilan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.

ABSTRACT

This article will examine theory testing on oil palm farm workers in Pesisir Selatan Regency which includes turnover intention, work facilities and work environment, then try to connect it with compensation theory. This type of research is field research with a quantitative approach. There are nine results of this research. First, work facilities do not have a partially significant effect on compensation for oil palm farm workers in Pesisir Selatan Regency. Second, the work environment has a partially significant effect on compensation for oil palm farm workers in Pesisir Selatan Regency. Third, work facilities do not have a significant effect on turnover intention through compensation for oil palm farm workers in Pesisir Selatan district. Fourth, the work environment has a significant effect on turnover intention through compensation for oil palm farm workers in Pesisir Selatan district. Fifth, work facilities have a partially significant effect on turnover intention among oil palm farm workers in Pesisir Selatan district. Sixth, the work environment has a partially significant effect on

Keyword:

Turnover intention;

Work facilities;

Work environment;

Compensation;

Farm labor

turnover intention among oil palm farm workers in Pesisir Selatan district. Seventh, compensation has a partially significant effect on turnover intention. Eighth, work facilities and work environment simultaneously have a significant effect on compensation for oil palm farm workers in Pesisir Selatan district. Ninth, work facilities and work environment simultaneously have a significant effect on turnover intention among oil palm farm workers in Pesisir Selatan district.

PENDAHULUAN

Turnover intention (perputaran kerja) telah menjadi masalah yang sering dibahas oleh orang di dunia kerja. Karena turnover intention (perputaran kerja) membuat pekerjaan tidak mencapai target kerja. Biasanya, dengan lima orang buruh tani yang bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan memanen kelapa sawit lebih cepat. Sedangkan sekarang seluruh buruh tani tersebut menyatakan berhenti bekerja memanen kelapa sawit miliknya petani. Akhirnya, pemanenan kelapa sawit tertunda untuk beberapa hari atau lebih. Padahal petani membutuhkan buruh tani untuk bekerja memanen kelapa sawit miliknya. Karena sumber pendapatan petani hanya dari hasil panen kelapa sawit. Itulah alasan turnover intention (perputaran kerja) menjadi masalah yang serius bagi petani kelapa sawit. Turnover intention (perputaran kerja) ialah keinginan yang muncul dari dalam hati, dan secara sadar menyatakan keluar sebagai buruh tani petani sebelumnya demi mendapatkan kerja yang lebih baik dari yang sekarang, atau tidak nyaman dengan tekanan kerja yang dialami. Sebagaimana yang disampaikan oleh bahwa alasan buruh tani keluar dari petani sebelumnya terdiri dari, ingin memperoleh pekerjaan bagus dari yang sekarang, serta tidak mampu menghadapi tekanan kerja yang hari ke hari semakin berat. (Robin et al., 2024).

Ada teori yang disampaikan oleh (Robin et al., 2024) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (perputaran kerja) ialah fasilitas kerja. Kemudian, teori yang disampaikan oleh (Wahyanto & Sidabutar, 2022) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (perputaran kerja) ialah lingkungan kerja. Terakhir, teori yang disampaikan oleh (Sari et al., 2024) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (perputaran kerja) ialah kompensasi.

Berbicara mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perputaran buruh tani (*turnover intention*). Faktor pertama ialah fasilitas kerja ialah segala yang disediakan oleh petani sebelumnya untuk buruh tani terpilih dalam rangka menyenangkan hatinya agar memberikan kinerja terbaiknya untuk petani sebelumnya (Robin et al., 2024). Contoh fasilitas kerja yang diberikan oleh petani pada buruh tani biasanya seperti, makanan, minuman dan rokok. Pemberian fasilitas kerja ini sebagai bentuk penghormatan petani pada buruh tani agar semakin nyaman bekerja. Kenyamanan bekerja akan membuat buruh itu fokus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan petani. Ada yang beranggapan bahwa pemberian fasilitas kerja digunakan sebagai pemancing saja. Setelah itu buruh tani akan dituntut bekerja sepenuh hati oleh petani, dan hasil kerja ditekankan berkualitas. Ini hanya anggapan orang saja, khususnya yang pernah menjadi buruh tani kelapa sawit. Sedangkan anggapan petani memberikan fasilitas kerja bukan demikian. Namun, petani beranggapan bahwa pemberian fasilitas kerja memang harus dilakukan. Karena alasan kemanusiaan dan merasakan beban kerja yang diberikan berat. Pemberian fasilitas kerja ini untuk mencegah buruh tani berhenti bekerja (*turnover intention*). Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak diberikan pada buruh tani akan membuat mereka langsung berhenti bekerja (*turnover intention*).

Selanjutnya, faktor yang kedua lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang biasa ditemui oleh buruh tani ketika bekerja sehari-hari, baik berbentuk fisik maupun non fisik (Rahmawati et al., 2020). Lingkungan kerja ialah segala hal yang membuat nyaman atau tidaknya buruh tani dalam bertugas yang menjadi tanggung jawabnya (Wahyanto & Sidabutar, 2022). Sebagai buruh tani banyak yang berkeinginan memperoleh lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan kondusif. Agar segala tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsi dapat diselesaikan dengan hasil terbaik. Saat ini, mana ada buruh tani yang mau bekerja di lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak sehat, serta tidak kondusif. Semakin baik lingkungan kerja akan mencegah buruh tani berhenti bekerja (*turnover intention*). Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja akan membuat mereka langsung berhenti bekerja (*turnover intention*).

Terakhir faktor kompensasi. Kompensasi merupakan bayaran atau penghargaan yang diberikan pada buruh tani atas pekerjaan yang telah ia selesaikan (Sari et al., 2024). Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghormatan atas manusia, dan ungkapan terima kasih petani atas bantuan tenaga yang diberikan oleh buruh tani. Biasanya, jenis kompensasi yang diberikan oleh petani pada buruh tani ialah upah kerja dan bonus kerja (Septiani et al., 2024). Pemberian kompensasi yang layak dan adil dapat membuat buruh tani bertahan bekerja, dan mencegah buruh berhenti bekerja (*turnover intention*). Sebaliknya, kompensasi yang tidak layak dan tidak adil dapat membuat buruh tani langsung berhenti bekerja (*turnover intention*). Buruh tani yang dimaksud disini ialah buruh tani kelapa sawit.

Penelitian mengenai turnover intention telah banyak diteliti orang. Sejauh ini penelitian mengenai turnover intention telah diteliti sebanyak dua puluh lima artikel jurnal. Oleh karena itu, penelitian mengenai turnover intention (perputaran kerja) dapat dibagi menjadi satu perspektif. Perspektif disini ialah perspektif manajemen sumber daya insani, telah diteliti oleh (Jatmiko & Octavy, 2024), (Parashakti & Apriani, 2020), (Rahmizal & Lasmi, 2021), (Mayora & Sihombing, 2023), (Alfikri & Latifah, 2024), (Juli & Kristiana, 2024), (Sanjaya et al., 2023), (Su'ada et al., 2022), (Yanuari et al., 2024), (Fitriani & Yusiana, 2020), (Kuswahyudi et al., 2022), (Muzakki & Herryanto, 2023), (Margono & Pogo, 2022), (Hayati et al., 2021), (Marcella & Ie, 2022), (Rinaldi & Ramli, 2023), (Wandasari & Setyaningrum, 2023), (Pratiwi & Indarto, 2022), (Maulana & Septyarini, 2024), (Amri et al., 2022), (Rizky et al., 2021), (Rambi et al., 2020), (Suwistiningtyas et al., 2022), (Forendes et al., 2020), serta (Nurudin et al., 2023). Sejauh ini penelitian perspektif manajemen sumber daya insani dengan menjadikan buruh tani kelapa sawit sebagai sampel penelitian belum ada dilakukan. Untuk itu penelitian ini akan menguji teori dari variabel (X) yang terdiri dari fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, serta variabel (Y) turnover intention (perputaran kerja).

Penelitian ini penting dilakukan untuk menguji teori turnover intention (perputaran kerja) pada buruh tani kelapa sawit. Dimana nanti, setelah teori dibahas akan terbukti kebenarannya, atau teori tidak terbukti kebenarannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul "**Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Tani Kelapa Sawit Di Kabupaten Pesisir Selatan**".

KAJIAN LITERATUR

Turnover intention (Perputaran kerja) merupakan buruh tani menyatakan berhenti di tempat mereka bertugas dengan alasan ingin pindah ke petani lain (Nurudin et al., 2023). Dengan melihat alasan buruh tani berhenti hanya untuk pindah ke petani lain merupakan tamparan keras bagi petani sebelumnya. Artinya petani sebelumnya dianggap oleh buruh tani tidak memberikan kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja. Buruh tani sebagai makhluk yang berpikir dan berperasaan memang kesejahteraan hidup dan kebahagiaan yang mendorong mereka untuk bekerja keras bagi petani sebelumnya. Dimana setiap hari kerja mereka selalu berupaya memberikan kinerja terbaiknya untuk petani sebelumnya.

Kemudian, menurut (Hannia et al., 2023) turnover intention (perputaran kerja) itu ialah munculnya kecendrungan buruh tani untuk segera menjauh dari petani sebelumnya dengan meninggalkannya baik secara ikhlas maupun tidak dengan alasan akan beralih profesi ke yang lebih menjanjikan. Setiap buruh tani pada dasarnya ada yang ingin selalu menjadi buruh tani, dan ada yang mau sementara menjadi buruh tani. Disamping itu buruh tani yang berprinsip hanya sementara untuk menjadi buruh tani akan mencari informasi untuk membuat dirinya mandiri dari petani sebelumnya, dan lalu menyatakan keluar.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja ialah segala yang disediakan oleh petani untuk buruh tani terpilih dalam rangka menyenangkan hatinya agar memberikan kinerja terbaiknya untuk petani (Robin et al., 2024). Fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh petani untuk optimalisasi pengurusan perkebunan kelapa sawitnya, lalu diberikan pada buruh tani (Sidiq & Azis, 2022). Pengertian lain dari fasilitas kerja merupakan peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan oleh petani untuk buruh taninya dalam menggerakkan buruh tani untuk mencapai target panen (Jelatu & Jewaru, 2020). Eksistensi fasilitas kerja telah menjadi perhatian setiap petani akhir-akhir ini. Alasannya fasilitas kerja dapat memacu buruh tani meningkatkan kinerjanya. Contoh fasilitas kerja yang diberikan oleh petani seperti, makanan, minuman dan rokok. Semakin tinggi harga fasilitas kerja yang diterima oleh buruh tani. Semakin dibutuhkan buruh tani itu oleh petani. Disamping itu semakin besar kegiatan petani dalam mengurus perkebunan kelapa sawitnya. Semakin lengkap pula fasilitas kerja yang harus disediakan oleh petani untuk buruh tani agar mencapai target panen (Aisarah et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang biasa ditemui oleh buruh tani ketika bekerja sehari-hari, baik berbentuk fisik maupun non fisik (Rahmawati et al., 2020). Lingkungan kerja ialah segala hal yang membuat nyaman atau tidaknya buruh tani dalam bertugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai buruh tani banyak yang berkeinginan memperoleh lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan kondusif. Agar segala tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsi dapat diselesaikan dengan hasil terbaik. Saat ini, mana ada buruh tani yang mau bekerja di lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak sehat, serta tidak kondusif. Selain itu, pelaksanaan kerja yang dilakukan buruh tani berlangsung di lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal (Lisan et al., 2024).

Saat ini, lingkungan kerja telah menjadi perhatian penting dari buruh tani, khususnya buruh tani kalangan milenial dan Z. Alasannya kalangan milenial dan Z cenderung sangat menyukai lingkungan yang harmonis, sehat dan nyaman. Sebaliknya mereka tidak suka dengan lingkungan kerja yang sedikit-dikit pimpinan marah, dan mereka lebih suka diingatkan jika ada tugas yang dikerjakan kurang baik, bukan malah dibentak. Apalagi dibentakanya terus menerus akan membuat mereka pergi dari petani sebelumnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Setiawati, 2024) bahwa lingkungan kerja yang kurang baik, dan kurang nyaman akan membuat buruh tani memutuskan untuk segera pergi dari petani sebelumnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi ini diberikan atas dasar hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja untuk memberikan dan membayarnya (Marnisah et al., 2023). Di dalam dunia kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja saling membutuhkan. Karena kedua duanya sama-sama mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dimana pemberi kerja memperoleh uang atas keuntungan dari usaha yang dijalankannya. Sedangkan pemberi kerja memperoleh uang dari pekerjaan yang diberikan pemberi kerja, dan ia mampu menyelesaikannya dengan baik. Di dalam dunia kerja pemberian kompensasi ini berbentuk kompensasi finansial dan kompensasi intrinsik. Kompensasi finansial dalam dunia kerja dapat dilihat dari pembayaran gaji, pembayaran upah, pembayaran bonus dan pembayaran tunjangan. Sedangkan kompensasi intrinsik merupakan bentuk kompensasi tidak langsung dalam rangka menyenangkan hati para pekerja agar nyaman bekerja dengan pemberi kerja. Kompensasi intrinsik dalam dunia kerja dapat dilihat dari pemberian penghargaan kerja, pemberian kesempatan pengembangan karir dan pemberian fasilitas kerja (Harras et al., 2020).

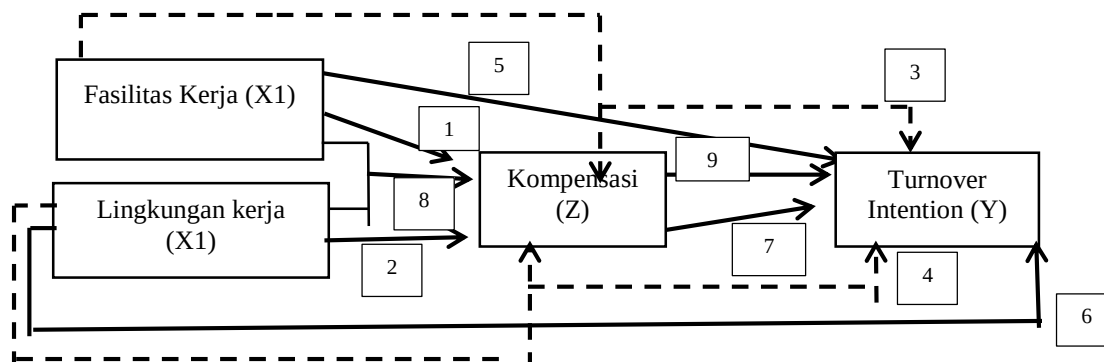
Buruh Tani

Buruh tani ialah tenaga kerja yang bekerja di pertanian dan perkebunan milik petani. Dimana pekerjaan mereka cenderung dilakukan dengan menggunakan otot dan pakaian seadanya yang mencirikan buruh tani. Peralatan kerja yang digunakan oleh petani cenderung tajam dan hanya beberapa yang menggunakan mesin. Orang yang berprofesi menjadi buruh tani terdiri atas berbagai macam usia dan jenjang pendidikan (Wulandari & Iswanto, 2022). Biasanya, lingkungan kerja yang dihadapi buruh petani cenderung panas dan hujan. Karena buruh tani bekerja di sawah dan ladang milik petani. Kemudian, buruh tani mendapat perlakuan kerja yang berbeda-beda dari petani. Ada buruh tani yang diperlakukan baik dan dihormati. Kemudian, ada juga buruh tani diperlakukan sesuka hati petani. Bekerja menjadi buruh tani memang berat. Dimana tenaga dikurasnya dan perasaan ditekannya. Apalagi mendapat petani yang pelit dan cerewet.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 responden dengan teknik *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji T, Uji Analisis Jalur dan Uji F. SPSS 26 digunakan sebagai alat pengolahan data dalam penelitian ini. Kemudian, gambar kerangka pemikiran, serta hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, antara lain.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



- H1 = Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H2 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H3 = Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H4 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H5 = Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H6 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H7 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H8 = Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.
- H9 = Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T (Uji parsial)

Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.908	1.797		2.731	.009
	Fasilitas kerja	-.027	.061	-.038	-.434	.667
	Lingkungan kerja	.746	.078	.829	9.566	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel fasilitas kerja memperoleh nilai signifikan sebesar 0,667. Nilai signifikan sebesar 0,667 ini menginformasikan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Alasannya nilai 0,667 > 0,05. Maksudnya ialah fasilitas kerja mau diberikan atau tidak oleh petani. Buruh tani akan tetap menerima pembayaran kompensasi atas kerja mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Karena bukan fasilitas kerja yang membuat buruh tani menjadi senang dan hilang lelahnya. Tetapi pembayaran kompensasilah yang membuat buruh tani menjadi senang dan

hilang lelahnya setelah bekerja. Disamping itu, buruh tani beranggapan fasilitas kerja seperti, makanan, minuman dan rokok masih dibawah sendiri dari rumah. Walaupun, fasilitas kerja penting bagi buruh tani. Namun, yang lebih penting lagi ialah pembayaran kompensasi oleh petani. Karena pembayaran kompensasi yang membuat terpenuhinya kebutuhan hidup keluarga buruh tani. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 ini menginformasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Alasannya nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Maksudnya ialah semakin baik lingkungan kerja yang ditemui oleh buruh tani. Semakin besar juga pembayaran kompensasi yang diterima oleh buruh tani kelapa sawit. Karena lingkungan kerja sawit itu berkaitan dengan kondisi lahan, pertumbuhan dan hasil panen kelapa sawit, serta perilaku petani dalam menghargai buruh tani. Semakin bersih lahan kelapa sawit. Semakin mudah dan cepat juga buruh tani bekerja. Selanjutnya, semakin baik juga pertumbuhan dan hasil panen kelapa sawit. Semakin tinggi juga pembayaran kompensasi yang diterima oleh buruh tani kelapa sawit. Terakhir, semakin baik perilaku petani, seperti merasakan apa yang dirasakan oleh buruh tani ketika bekerja. Maka semakin tinggi juga pembayaran kompensasi yang diberikan oleh petani dibandingkan petani lain. Karena bagi petani tersebut kompensasi yang dibayarkan ini tidak seberapa. Dibandingkan dengan beban kerja dan risiko kerja ketika mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Untuk itu petani tersebut berani membayarkan kompensasi dengan tinggi. Apalagi hasil panen kelapa sawit banyak. Semakin tinggi pula kompensasi yang akan dibayarkan oleh petani, seperti memberikan tambahan bonus kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji T (Uji parsial) Persamaan 2

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.494	1.445		3.802	.000
	Fasilitas kerja	-.104	.046	-.159	-2.278	.028
	Lingkungan kerja	.371	.102	.447	3.623	.001
	Kompensasi	.449	.113	.487	3.963	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Pengaruh fasilitas kerja terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel fasilitas kerja memperoleh nilai signifikan sebesar 0,028. Nilai signifikan sebesar 0,028 ini menginformasikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Alasannya nilai signifikan $0,028 < 0,05$. Maksudnya ialah fasilitas kerja yang tidak diberikan oleh petani kepada buruh tani kelapa sawit. Akhirnya, membuat buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Hal ini karena buruh tani kelapa sawit merasa tidak dihargai oleh petani. Buruh tani kelapa sawit beranggapan bahwa petani hanya memanfaatkan tenaganya saja. Disamping itu, buruh tani kelapa sawit mengetahui bahwa petani kelapa sawit tidak akan mampu mengurus perkebunan kelapa sawitnya sendiri. Untuk itu buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Agar petani kelapa sawit sadar dan mulai menghargai buruh tani dalam bekerja. Salah satunya ialah memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan hatinya, seperti makanan, minuman dan rokok. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikan sebesar 0,001 menginformasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Alasannya nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maksudnya ialah lingkungan kerja yang sulit dan menyakitkan hati yang ditemui buruh tani. Akhirnya, membuat buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Hal ini terjadi karena semakin lahan dan kerasnya pelepah kelapa sawit ketika memanen perkebunan petani. Akhirnya, membuat buruh tani merasa lahan kelapa sawit petani ini cuma membuatnya sulit bekerja. Ditambah lagi mulut petani kelapa sawit yang kasar dalam berbicara, dan menyinggung perasaan buruh tani. Disamping itu, buruh tani kelapa sawit mengetahui bahwa petani kelapa sawit tidak akan mampu mengurus perkebunan kelapa sawitnya sendiri. Untuk itu buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Agar petani kelapa sawit sadar dan mulai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi buruh tani, seperti rutin membersihkan lahan dan memupuk kelapa sawit, serta menghentikan berbicara kasar pada buruh tani. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 menginformasikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Alasannya nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maksudnya ialah kompensasi yang tidak manusiawi yang diterima oleh buruh tani. Akhirnya, membuat buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit miliknya petani. Hal ini terjadi karena buruh tani merasa dirugikan atas kompensasi yang dibayar oleh petani. Petani beranggapan mereka telah bekerja keras dan kompensasi yang diterima kecil dan lama dibayar. Tenaga telah habis terkuras dan tangan telah lecet mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Ditambah lagi waktu telah habis bekerja. Yang diperoleh petani hanya capek, bukan senang ketika menerima bayaran kompensasi. Disamping itu, buruh tani kelapa sawit mengetahui bahwa petani kelapa sawit tidak akan mampu mengurus perkebunan kelapa sawitnya sendiri. Untuk itu buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Agar petani kelapa sawit sadar dan merasakan beratnya mengurus perkebunan kelapa sawit. Kemudian, setelah itu diharapkan petani memberikan kompensasi yang layak dan adil pada buruh tani kelapa sawit. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji analisis jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	4.908	1.797	2.731	.009
	Fasilitas kerja	-.027	.061	-.038	.667
	Lingkungan kerja	.746	.078	.829	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.494	1.445		3.802	.000
	Fasilitas kerja	-.104	.046	-.159	-2.278	.028
	Lingkungan kerja	.371	.102	.447	3.623	.001
	Kompensasi	.449	.113	.487	3.963	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh tidak langsung. Untuk itu digunakanlah rumus uji sobel dengan menginput nilai dari hasil regresi linear berganda. Berikut adalah hasil uji sobel yang dilakukan di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,449^2 \cdot 0,061^2 + (-0,027)^2 \cdot 0,113^2 + 0,061^2 \cdot 0,113^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,2 \cdot 0,0037 + 0,0007 \cdot 0,012 + 0,0037 \cdot 0,012} \\
 Sab &= \sqrt{0,00074 + 0,0000084 + 0,000044} \\
 Sab &= \sqrt{0,0008} \\
 Sab &= 0,003 \\
 Sab \text{ fasilitas kerja} &= 0,003 \\
 t \text{ hitung} &= \frac{ab}{\frac{Sab}{0,027 \cdot 0,449}} \\
 t \text{ hitung} &= \frac{-0,012}{0,003} \\
 t \text{ hitung} &= -4
 \end{aligned}$$

Uji sobel ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana $t_{\text{hitung}} -4 < t_{\text{tabel}} 2,01$. Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa kompensasi sebagai variabel Z tidak dapat memediasi fasilitas kerja sebagai variabel X1 dan turnover intention sebagai variabel Y. Alasannya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Maksudnya ialah fasilitas kerja tidak diberikan oleh petani kepada buruh tani. Akhirnya, membuat buruh tani langsung menyatakan berhenti bekerja dengan petani. Walaupun, petani mau membayarkan kompensasi pada buruh tani. Dengan imbalan buruh tani mau mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Namun, Buruh tani tetap bersikukuh menyatakan berhenti bekerja mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Karena buruh tani kelapa sawit merasa tidak dihargai oleh petani. Buruh tani kelapa sawit beranggapan bahwa petani hanya memanfaatkan tenaganya saja. Disamping itu, buruh tani kelapa sawit mengetahui bahwa petani kelapa sawit tidak akan mampu mengurus perkebunan kelapa sawitnya sendiri. Untuk itu buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Agar petani kelapa sawit sadar dan mulai menghargai buruh tani dalam bekerja. Salah satunya ialah memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan hatinya, seperti makanan, minuman dan rokok. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,449^2 \cdot 0,078^2 + 0,746^2 \cdot 0,113^2 + 0,078^2 \cdot 0,113^2}
 \end{aligned}$$

$$Sab = \sqrt{0,2 \cdot 0,006 + 0,556 \cdot 0,012 + 0,006 \cdot 0,012}$$

$$Sab = \sqrt{0,0012 + 0,0066 + 0,000072}$$

$$Sab = \sqrt{0,008}$$

$$Sab = 0,09$$

$$Sab \text{ lingkungan kerja} = 0,09$$

$$t \text{ hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,746 \cdot 0,449}{0,09}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,33}{0,09}$$

$$t \text{ hitung} = 3,67$$

Uji sobel ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana $t_{\text{hitung}} 3,67 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 2,01$, Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa kompensasi sebagai variabel Z dapat memediasi lingkungan kerja sebagai variabel X2 dan turnover intention sebagai variabel Y. Alasannya nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$. Maksudnya ialah ialah lingkungan kerja yang sulit dan menyakitkan hati yang ditemui buruh tani. Akhirnya, membuat buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Ditambah lagi dengan pembayaran kompensasi yang kecil dan lama dibayar. Semakin membuat buruh tani bersikukuh menyatakan berhenti bekerja mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja buruh tani sulit dan menyakitkan hati. Lingkungan kerja sulit terjadi karena semaknya lahan dan kerasnya pelepah kelapa sawit ketika memanen perkebunan petani. Kemudian, lingkungan kerja yang menyakitkan hati terjadi karena mulut petani kelapa sawit yang kasar dalam berbicara, dan menyinggung perasaan buruh tani. Ditambah lagi dengan kompensasi yang kecil dan lama dibayar. Akhirnya, semakin membuat buruh tani menjadi semakin bersikukuh menyatakan berhenti bekerja dengan petani kelapa sawit. Untuk apa juga buruh tani bekerja dengan petani yang kasar dan pelit. Tentu, hanya akan membuang tenaga saja dan yang didapat hanya lelah dan sakit hati. Sementara kompensasi yang diterima kecil dan lambat dibayarkan petani. Akhirnya, buruh tani langsung menyatakan berhenti bekerja mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Karena tidak sanggup lagi bekerja dengan petani kelapa sawit yang seperti itu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji F (Uji simultan)

Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.655	2	188.828	45.931	.000 ^b
	Residual	176.779	43	4.111		
	Total	554.435	45			

a. Dependent Variable: Kompensasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Fasilitas kerja

Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel anova^a memberikan informasi bahwa variabel fasilitas kerja, dan lingkungan kerja memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 menginformasikan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Alasannya nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maksudnya ialah fasilitas kerja diberikan oleh petani berupa makanan, minuman dan rokok. Sebagai tanda bahwa petani menghargai dan menganggap buruh tani berharga. Kemudian, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi buruh tani selama bekerja seperti, kondisi lahan bersih, pertumbuhan dan hasil panen kelapa sawit bagus, serta perilaku petani yang menghargai buruh tani. Akhirnya, kedua faktor tersebut membuat petani mau membayarkan kompensasi yang tinggi pada buruh tani. Hal ini terjadi karena buruh tani

cepat bekerja, dan hasil panen kelapa sawit yang diperoleh banyak, serta petani juga menganggap buruh tani itu berharga. Buruh tani satu satunya tenaga yang dapat membantu petani mengurus perkebunan kelapa sawit. Pembayaran kompensasi yang tinggi oleh petani tidak masalah, seperti penambahan bonus kerja. Karena petani merasakan bekerja mengurus perkebunan kelapa sawit itu berat dan risikonya besar. Buktinya petani tidak mampu mengurus sendiri perkebunan kelapa sawitnya. Bantuan tenaga yang diberikan oleh buruh tani sangat meringankan beban petani. Untuk itu hasil penelitian ini menjelaskan bahwa faktor fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

Persamaan 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.496	3	125.165	55.271	.000 ^b
	Residual	95.113	42	2.265		
	Total	470.609	45			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas kerja, Lingkungan kerja

Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel anova^a memberikan informasi bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 menginformasikan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Alasannya nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maksudnya ialah fasilitas kerja yang tidak diberikan oleh petani kepada buruh tani kelapa sawit. Kemudian, lingkungan kerja yang sulit dan menyakitkan hati yang selalu ditemui oleh buruh tani. Terakhir, kompensasi yang tidak manusiawi yang diterima oleh buruh tani. Akhirnya, ketiga faktor itu membuat buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit miliknya petani. Hal ini terjadi karena tiga hal. Pertama, faktor fasilitas kerja. Dimana buruh tani kelapa sawit merasa tidak dihargai oleh petani. Buruh tani kelapa sawit beranggapan bahwa petani hanya memanfaatkan tenaganya saja. Disamping itu, buruh tani kelapa sawit mengetahui bahwa petani kelapa sawit tidak akan mampu mengurus perkebunan kelapa sawitnya sendiri. Untuk itu buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Agar petani kelapa sawit sadar dan mulai menghargai buruh tani dalam bekerja. Salah satunya ialah memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan hatinya, seperti makanan, minuman dan rokok.

Kedua, faktor lingkungan kerja. Dimana buruh tani menemui kondisi lahan yang semak dan kerasnya pelepah kelapa sawit ketika memanen perkebunan petani. Akhirnya, membuat buruh tani merasa lahan kelapa sawit petani ini cuma membuatnya sulit bekerja. Ditambah lagi mulut petani kelapa sawit yang kasar dalam berbicara, dan menyinggung perasaan buruh tani. Disamping itu, buruh tani kelapa sawit mengetahui bahwa petani kelapa sawit tidak akan mampu mengurus perkebunan kelapa sawitnya sendiri. Untuk itu buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Agar petani kelapa sawit sadar dan mulai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi buruh tani, seperti rutin membersihkan lahan dan memupuk kelapa sawit, serta menghentikan berbicara kasar pada buruh tani.

Ketiga, faktor kompensasi. Dimana kompensasi yang tidak manusiawi yang diterima oleh buruh tani. Akhirnya, membuat buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit miliknya petani. Hal ini terjadi karena buruh tani merasa dirugikan atas kompensasi yang dibayar oleh petani. Petani beranggapan mereka telah bekerja keras dan kompensasi yang diterima kecil dan lama dibayar. Tenaga telah habis terkuras dan tangan telah lecet mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Ditambah lagi waktu telah habis bekerja. Yang diperoleh petani hanya capek, bukan senang ketika menerima bayaran kompensasi. Disamping itu, buruh tani kelapa sawit mengetahui bahwa petani kelapa sawit tidak akan mampu mengurus perkebunan kelapa sawitnya sendiri. Untuk itu buruh tani kelapa sawit langsung menyatakan berhenti bekerja dalam mengurus perkebunan kelapa sawit petani. Agar petani kelapa sawit sadar dan

merasakan beratnya mengurus perkebunan kelapa sawit. Kemudian, setelah itu diharapkan petani memberikan kompensasi yang layak dan adil pada buruh tani kelapa sawit. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini ada sembilan. Pertama, fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di Kabupaten Pesisir Selatan. Ketiga, Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Keempat, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Kelima, fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Keenam, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Ketujuh, kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Kedelapan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kompensasi pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan. Kesembilan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention pada buruh tani kelapa sawit di kabupaten Pesisir Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, M. K., & Latifah, N. (2024). Model Konsep Turnover Intention dan Employee Well-Being PT SriTex , Tbk. *Jurnal Alphabiz*, 1(1), 1–11.
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Buruh tani Pada PT. Quri Villas. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 119–130. <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1233>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Buruh tani Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2), 1–15. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Forendes, N., Adrian, A., & Fiza, A. K. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Buruh tani Terhadap Turnover Intention DI Imelda Hotel Waterpark-Convention Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 96–100.
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Buruh tani Pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 9(1), 37–49.
- Jatmiko, H., & Octavy, S. S. R. (2024). Analisis Pengaruh Perputaran Buruh tani (Labour Turnover) Hotel Berbintang Di Kota Jember. *Tourism Scientific Journal*, 9(2), 151–161.
- Juli, N., & Kristiana, A. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION BURUH TANI (Studi Kasus Pada PT . Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes) Imam Syafii. 2(7).
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Buruh tani pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Buruh tani. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Margono, & Pogo, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Buruh tani PT. Deporindo Telekomunikasi. *Procuratio: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.62394/projmb.v1i1.10>
- Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). Intention Pengaruh Job Insecurity , Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. 5(2), 3819–3825.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecururity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Buruh tani Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. *Jurnal Transekonomika*, 3(2), 302–310.
- Muzakki, & Herryanto, A. (2023). Examining The impact Of servant Leadership On Turnover Intention Via Organizational Affective Commitment As Mediation: Empirical Study. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi*

- Akuntansi*, 16(2), 463–470. <https://doi.org/10.51903/kompak.v16i2.1625>
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Perananan Gender, Keterampilan Kerja Dan Perputaran Buruh taniterhadap Kinerja Buruh tani Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 315–328.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Buruh tani PT. Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 53–70.
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *Jurnal Cakrawala Bisnis*, 3(2), 221–236.
- Rahmawati, I., Sa’adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Buruh tani*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rahmizal, M., & Lasmi, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Buruh tani PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>
- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Turnover Intention. *Jurnal Productivity*, 1(3), 222–227.
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Buruh tani Petani sebelumnya Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 3088–3094. <https://doi.org/http://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i4.1699>
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu). *Jurnal Jiagabi*, 10(1), 110–118.
- Robin, Tamba, I. F. U., & Hendi. (2024). *Fenomena Turnover Intention Pada Petani sebelumnya*. CV. Intelektual Manifes Madia.
- Sanjaya, D., Shalahudin, Apriadi, D., Usman, F., & Islami, R. N. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Lajumen*, 1(1), 1–9.
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Buruh tani*. CV. Gita Lentera.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Gusnafitri, Uwa, Meliana, & Sugina. (2024). *Manajemen Kompensasi*. PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Su’ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Buruh tani (Studi pada Buruh tani Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418–1427. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32740>
- Suwistiningtyas, F., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 67–80.
- Wahyanto, T., & Sidabutar, S. (2022). *Strategi Retensi Talenta Dengan Mengelolah People Equity*. Zifatama Jawara.
- Wandasari, B. A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Kepuasan Kerja PT Pegasus Keramik Terbaik. *Jurnal Of Social Science Research*, 3(4), 293–304. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/225>
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Memprediksi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064–2075.