

PENGARUH BEBAN KERJA, TINDAKAN SUPERVISI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* PADA PT. SANPLAS MAJU JAYA SIDOARJO

Juliana Tazha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec.
Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118
[Email julianatazha@gmail.com](mailto:julianatazha@gmail.com)

Siti Mujanah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec.
Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118
[Email sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id)

ABSTRACT

This study was conducted with the aim to evaluate and analyze the impact of workload, supervisory actions, and organizational culture on intention to leave at PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo. The hypothesis in this research is that there is a simultaneous influence of workload, supervision actions, and organizational culture on intention to leave. Data was collected by distributing questionnaires to 50 respondents at PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo. Data analysis in this study used SPSS version 29. The sampling method applied is saturated sampling. The data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The hypothesis test in this study involves the F test, t test, and coefficient of determination.

From the results of multiple linear regression analysis obtained the model: $Y = 5.809 + 0.230 X1 + 0.321 X2 + 0.001 X3 + 1.638$. The results of the F hypothesis test show that taken together, workload, supervisory actions, and organizational culture have a significant influence on intention to leave. Based on the results of the t hypothesis test, it can be concluded that workload variables and supervision actions partially affect the intention to leave, while organizational culture variables do not have a significant influence on the intention to leave.

Keywords : *Workload, Supervision Actions, Organizational Culture, Intention to Leave.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misinya sangat ditentukan oleh kontribusi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan guna menghasilkan tenaga kerja yang unggul dan mampu memberikan kontribusi optimal dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. SDM memainkan peran krusial dalam evolusi perusahaan ke depannya, dan apakah tujuan perusahaan berhasil dicapai atau tidak sepenuhnya bergantung pada kemampuan dan kontribusi SDM atau karyawan yang ada di dalam

organisasi tersebut. Para sumber daya manusia tersebut diharapkan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka secara proaktif di lingkungan kerja.

Dalam konteks lingkungan kerja saat ini, terdapat tren umum yang menonjol, yaitu kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan opsi meninggalkan organisasi (Setiawan & Putra, 2016). Tingginya intensitas niat untuk berhenti saat ini menjadi permasalahan serius bagi banyak perusahaan. Bahkan, beberapa perusahaan merasa kecewa ketika menemui kenyataan bahwa hasil positif dari proses rekrutmen berakhir tanpa hasil memuaskan karena karyawan yang baru direkrut tersebut memilih untuk mengakhiri hubungan pekerjaannya (Ariansyah, 2019). Persepsi terhadap beban kerja individu cenderung bervariasi, namun semakin tinggi tingkat beban kerja, kemungkinan besar akan menimbulkan persepsi negatif terhadap pekerjaan dan pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dengan harapan menemukan peluang yang lebih baik di lokasi lain.

Tindakan supervisi sangat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (intention to leave). Penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan supervisi memiliki peran krusial dalam mendukung kesuksesan sebuah perusahaan. Tindakan supervisi memiliki potensi untuk memelihara hubungan yang erat antara auditor dan atasan mereka, termasuk hubungan antara auditor junior dan senior, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman. Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2006:128), sebagian faktor dalam struktur organisasi memiliki dampak pada keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan atau meninggalkannya, dan salah satu faktor itu adalah budaya organisasi. Berdasarkan perspektif mereka (Mathis dan Jackson, 2006:128), sejumlah contoh menunjukkan bahwa karyawan dengan latar belakang teknis, profesional, dan administratif seringkali memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena budaya organisasi yang tidak memberikan nilai pada setiap individu dan menciptakan hambatan terhadap eksploitasi kemampuan individu.

PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik dan didirikan pada tanggal 1 Januari 2015. Pada awal pendirian, PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo merupakan perusahaan berbentuk perorangan yang masih sederhana karena perusahaan saat itu masih belum berkembang pesat. Pada tahun 2016, perusahaan mulai berkembang pesat seiring dengan banyaknya permintaan akan produksi botol plastik dari perusahaan lain yang membutuhkan botol plastik sebagai kemasan luarnya. Sehingga PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo melakukan kerja sama dengan perusahaan seperti perusahaan Oli MM, perusahaan Jamu Air Mancur, Perusahaan Pupuk Indosco, Perusahaan Kosmetik Ms Glow dan lain-lain.

PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo melakukan evaluasi kondisi dan perilaku karyawan dengan mempertimbangkan kinerjanya. Suatu kejadian yang umum terjadi adalah penurunan kinerja yang sebelumnya baik, yang dapat diakibatkan oleh beragam perilaku karyawan yang sulit dihindari, baik secara

langsung maupun tidak langsung. Salah satu perilaku karyawan yang memiliki dampak signifikan yaitu dorongan untuk meninggalkan perusahaan (Intention to Leave), yang pada akhirnya dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Tingginya tingkat Intention to Leave dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan potensi biaya yang beraneka ragam, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.

Dalam beberapa situasi, Intention to leave menjadi permasalahan signifikan yang dihadapi oleh perusahaan, dan oleh karena itu, perlu diperhatikan agar tingkat Intention to leave tidak mencapai tingkat yang terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih dapat memperoleh manfaat atau keuntungan dari peningkatan kinerja karyawan. Adanya Intention to Leave dapat menyebabkan perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan baru dengan biaya yang signifikan. Fenomena dan perilaku ini perlu diperlakukan sebagai aspek yang krusial dalam kehidupan organisasi, memperhatikan bahwa tingkat keinginan untuk berpindah dari karyawan dapat memiliki dampak yang cukup signifikan, baik bagi perusahaan maupun kinerja individu secara keseluruhan.

Alasan perpindahan pekerjaan oleh karyawan dapat dibagi menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal mencakup dorongan yang berasal dari luar individu karyawan, seperti pengaruh dari keluarga dan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan lain. Di sisi lain, faktor internal melibatkan aspek yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti tingkat kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap pekerjaan, tingkat keamanan dalam lingkungan kerja, dan komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Dampak yang signifikan dari adanya Intention to Leave adalah perusahaan harus menghadapi biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru guna mengisi posisi yang ditinggalkan oleh karyawan yang meninggalkan perusahaan. Biaya tersebut umumnya terkait dengan pemasangan iklan lowongan kerja di media massa. Salah satu permasalahan lainnya adalah ketidaksesuaian temuan pada penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, dalam penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Intention to Leave dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat" oleh Vida Indira Puspita tahun 2020, hasilnya menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Intention to Leave. Sebaliknya, dalam riset berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance terhadap Niat Meninggalkan Karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta" oleh Rudita Cahya Nadila tahun 2023, ditemukan bahwa beban kerja berkontribusi positif terhadap niat untuk meninggalkan (Intention to Leave).

Dalam riset yang berjudul "Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Turnover Intention Auditor dengan Burnout dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi" oleh M. I. Adhiti P. D tahun 2021, analisis direct effect menunjukkan bahwa tindakan supervisi memiliki dampak negatif terhadap Turnover Intention.

Sebaliknya, penelitian dengan judul "Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Turnover Intentions dengan Job Satisfaction sebagai variabel Intervening" oleh Amriani tahun 2007 mengemukakan hasil yang menyatakan bahwa tindakan supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intentions, dengan Job Satisfaction sebagai variabel yang berfungsi sebagai intervensi.

Dalam penelitian lain dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Intention to Leave" oleh Steven Set Xaverius Tumbelaka tahun 2016, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan Intention to Leave. Sebaliknya, penelitian dengan judul "Pengaruh Pemeditasi Komitmen Organisasional dalam Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Intention to Leave" oleh Lintang Anugrah Nasution tahun 2021 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Intention to Leave, dengan komitmen organisasional berperan sebagai mediator.

Melihat latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara beban kerja, tindakan supervisi dan budaya organisasi terhadap intention to leave karyawan yang bekerja pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo.

Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka fokus penelitian ini akan difokuskan pada rumusan masalah berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo?
2. Apakah tindakan supervisi berpengaruh terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo?
4. Apakah beban kerja, tindakan supervisi dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo
2. Untuk mengetahui apakah tindakan supervisi berpengaruh terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo

3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, tindakan supervisi dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap intention to leave pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian tugas yang harus diemban dan diselesaikan oleh unit atau individu yang menduduki suatu posisi dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu (Menpan, 2018). Pengukuran beban kerja adalah suatu metode untuk memperoleh informasi yang efisien dan efektif di dalam suatu organisasi atau oleh pemegang jabatan, yang dilakukan secara sistematis melalui penerapan teknik analisis jabatan kerja dan metode manajemen lainnya.

Tindakan Supervisi

Elemen-elemen supervisi melibatkan memberikan petunjuk kepada asisten, memastikan komunikasi mengenai isu-isu penting selama audit, meninjau hasil pekerjaan yang telah dilakukan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf auditor (Putra dan Wicahyani, 2018). Dalam konteks ini, tindakan supervisi diharapkan mampu mengidentifikasi kemungkinan penghentian prematur atas prosedur audit sebagai bentuk penyimpangan perilaku audit yang dilakukan oleh auditor (Rosdiana, 2017).

Budaya Organisasi

Sopiah (2018:128) menyatakan bahwa "Praktik yang membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi diperlukan untuk membentuk, mengembangkan, memperkuat, atau bahkan mengubah budaya organisasi." Dalam perspektif Greenberg dan Baron, sebagaimana yang dikutip oleh Priansa (2018), budaya organisasi memenuhi beberapa fungsi, termasuk memberikan identitas, mendorong komitmen, serta memperkuat dan menjelaskan standar perilaku. Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap, serta norma-norma yang diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi, baik secara eksplisit maupun implisit, untuk menghadapi tantangan dari lingkungan eksternal dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi.

Intention to Leave

Intention to leave muncul dari berbagai faktor eksternal seperti peluang kerja alternatif, atau karena alasan unik bagi individu, atau dari faktor organisasi (Widati & Muafi, 2020, hal. 152). *Intention to leave*

merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi; ini merupakan niat bagi karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerja mereka. Disamping itu, *Intention to leave* juga dapat dipicu oleh berbagai faktor, baik yang bersifat non-organisasi maupun organisasi (Robbins, T.A., 2017, hal. 78). Terdapat sejumlah faktor yang dapat mendorong keinginan karyawan untuk pindah. Pertama-tama, terdapat faktor-faktor pribadi seperti tingkat kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jarak geografis. Kedua, faktor-faktor organisasional seperti sistem penghargaan, tingkat gaji, dan sejauh mana pekerjaan dalam suatu posisi menjadi rutinitas juga memainkan peran penting (Robbins, T.A., 2017). Faktor-faktor ini dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang baru di tempat kerja lain atau dalam industri yang berbeda.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo

H2: Tindakan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo

H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo

H4: Beban Kerja, Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Intention to Leave* pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2017:14) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada suatu filsafat tertentu, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif menggunakan metode statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dilakukan dan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2018). Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 33)

yang menjadi indikator-indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut: a) Kondisi pekerjaan, b) Penggunaan waktu kerja, c) Target yang harus dicapai.

Tindakan Supervisi (X2)

Tindakan Supervisi merupakan upaya mengawasi dan membimbing penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh auditor senior, yang dinilai berdasarkan aspek-aspek seperti sikap kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, serta penugasan (Wulandari, 2013). Menurut pendapat Asikin (2018:60) ukuran dari indikator tindakan supervisi dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu: a) Mengawasi (*inspecting*), b) Menasehati (*advising*), c) Memantau (*monitoring*), d) Mengkoordinir (*coordining*), e) Laporan (*reporting*).

Budaya Organisasi (X3)

Sopiah (2018:128) menyatakan bahwa untuk membentuk, mengembangkan, memperkuat, atau bahkan mengubah budaya organisasi, diperlukan praktik-praktik yang membantu mengintegrasikan nilai-nilai budaya individu dengan nilai-nilai budaya organisasi. Menurut Moh. Tika Pabundu (2014), indikator budaya organisasi melibatkan beberapa aspek, di antaranya: a) Kepemimpinan, b) Mengutamakan misi perusahaan, c) Proses pembelajaran, d) Motivasi.

***Intention to Leave* (Y)**

Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi, yang dikenal sebagai *Intention to leave*, mencerminkan niat karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerja. Meskipun niat ini dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor di luar kendali organisasi, seperti faktor pribadi, juga sering kali dipicu oleh berbagai faktor yang berasal dari struktur dan kebijakan organisasi (Robbins, TA, 2017, hal. 78). Adapun indikator *Intention to leave* pada penelitian ini diambil menurut pandangan Widodo (2010) adalah sebagai berikut: a) Pikiran untuk keluar, b) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru, c) Keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Populasi, Sampel, dan Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebagian karyawan PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo yang berjumlah 50 karyawan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri atas anggota yang dipilih dari populasi. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 50 orang karyawan. Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen, yang akan disebarakan kepada responden, yakni para karyawan. Sebelumnya,

para karyawan akan diminta untuk mengisi lembar permohonan dan menyatakan kesediaan mereka untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang diterapkan adalah analisis data kuantitatif. Analisis dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 29. Tahapan analisis mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Adapun teknik pengujian hipotesis dan analisis data melibatkan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali hubungan dan signifikansi statistik antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian kuantitatif ini.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Temuan dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Hal ini menandakan bahwa kuesioner yang digunakan, yang melibatkan variabel Beban Kerja, Tindakan Supervisi, Budaya Organisasi, dan Intention to Leave sebagai variabel dependen, telah berhasil diverifikasi dan dianggap valid sebagai instrumen pengukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> <	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,974	>	0,6	Reliabel
Tindakan Supervisi (X2)	0,986	>	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,994	>	0,6	Reliabel
<i>Intention to Leave</i> (Y)	0,681	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan dalam setiap variabel memberikan data yang konsisten. Dengan kata lain, jika pertanyaan yang sama diajukan lagi, kemungkinan besar akan mendapatkan jawaban yang relatif serupa dengan jawaban sebelumnya. Hal ini menggambarkan tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel-variabel tersebut.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^d
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut mengikuti pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,985	1,015
Tindakan Supervisi (X2)	0,105	9,507
Budaya Organisasi (X3)	0,105	9,496

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) beban kerja (X1) sebesar 1,015 tindakan supervisi (X2) sebesar 9,507 dan budaya organisasi (X3) 9,496 dan tolerance dari variabel beban kerja (X1) 0,985 tindakan supervisi (X2) 0,105 dan budaya organisasi (X3) 0,105 Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,871	1,014		2,832	,007
	X1	-,028	,026	-,157	-1,107	,274
	X2	,046	,098	,368	,469	,641
	X3	-,091	,122	-,586	-,746	,459

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam konteks penelitian ini. Ini dapat diamati dari signifikansi nilai tiga variabel tersebut yang kurang dari 0,05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser.

Uji Linearitas

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* X1	Between Groups	(Combined)	243,881	5	48,762	17,533	<,001
		Linearity	218,262	1	218,262	78,480	<,001
		Deviation from Linearity	25,549	4	6,387	2,297	,074
	Within Groups		122,369	44	2,781		
	Total		366,180	49			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari analisis yang terdapat dalam tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Dari tingkat signifikansi (Sig.) yang tertera pada output di atas, didapatkan nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,074, yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X1), Tindakan Supervisi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) dengan variabel Intention to Leave (Y).

- 2) Berdasarkan nilai F pada output di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar $2,297 < F$ tabel 2,58. Karena nilai F hitung lebih kecil daripada nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja (X1), Tindakan Supervisi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) dengan variabel *Intention to Leave* (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,809	1,638		3,548	<,001
	X1	,230	,041	,393	5,542	<,001
	X2	,321	,158	,798	2,034	,048
	X3	,001	,198	,003	,007	,994

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dengan merujuk pada tabel di atas, ditemukan formulasi persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = 5,809 + 0,230 X1 + 0,321 X2 + 0,001 X3 + 1,638$$

- Dari rumus regresi linear berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (α) mengindikasikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1), Tindakan Supervisi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai yang sama dengan 0 (konstan), maka nilai dari *Intention to Leave* akan mencapai 5,809.
- Koefisien dari variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan angka 0,230 dengan arah positif. Dengan kata lain, jika variabel Beban Kerja (X1) mengalami peningkatan satu kali lipat, dan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan, maka *Intention to Leave* (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,230.
- Koefisien variabel Tindakan Supervisi (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,321. Ini berarti, *Intention to Leave* (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,321 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Tindakan Supervisi (X2), dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah.

- Koefisien Budaya Organisasi (X3) menunjukkan angka positif sebesar 0,001. Ini berarti bahwa Intention to Leave (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebanyak 0,001 untuk Tiap peningkatan satu unit dalam Budaya Organisasi (X3), dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

– Uji t (Parsial)

Dari hasil yang tertera pada tabel pengujian di atas, terlihat bahwa perhitungan koefisien regresi dengan uji t menghasilkan nilai berikut ini:

1. Signifikansi variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai kurang dari 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa Beban Kerja (X1) memberikan dampak yang signifikan terhadap Intention to Leave (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat dikonfirmasi. Dalam tambahan, nilai t hitung sebesar 5,542 melewati nilai t tabel sebesar 2,009, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Intention to Leave (Y).
2. Signifikansi dari variabel Tindakan Supervisi (X2) adalah 0,048, nilai ini lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Tindakan Supervisi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Intention to Leave (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat dikonfirmasi. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,034 melebihi t tabel sebesar 2,009, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Kesimpulannya, Tindakan Supervisi (X2) berpengaruh terhadap Intention to Leave (Y).
3. Signifikansi variabel Budaya Organisasi (X3) adalah 0,994, melebihi tingkat signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi (X3) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Intention to Leave (Y). Oleh karena itu, hipotesis penelitian tidak terkonfirmasi. Lebih lanjut, nilai t hitung sebesar 0,007, yang kurang dari nilai t tabel sebesar 2,009, sehingga H0 diterima dan H3 ditolak. Kesimpulannya, Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Intention to Leave (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,807	3	93,936	51,214	<,001 ^b
	Residual	84,373	46	1,834		
	Total	366,180	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,214 > 2,81$), dengan nilai signifikansi yaitu $<0,001$ lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Tindakan Supervisi, dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *Intention to Leave* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,770	,755	1,354
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari data dalam tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2) sebesar $0,755$. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabilitas variabel independen Beban Kerja (X1), Tindakan Supervisi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) mampu menjelaskan sekitar $75,5\%$ dari variabilitas variabel dependen *Intention to Leave* (Y). Sisanya, sekitar $24,5\%$, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada *Intention to Leave*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vena Pradita (2023).
2. Tindakan Supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave*. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Syifa Fauzia Nurulhuda (2018).
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to Leave*. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi Kalsum, Harlen, dan Machasin (2023).
4. Dari hasil Uji F, dapat ditarik kesimpulan bahwa kombinasi variabel independen, termasuk Beban Kerja (X1), Tindakan Supervisi (X2), dan Budaya Organisasi (X3), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *Intention to Leave*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti benar.

SARAN

Dalam kesesuaian dengan temuan penelitian dan simpulan yang telah dijelaskan, peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Beban kerja pada PT. Sanplas Maju Jaya Sidoarjo yang diberikan kepada karyawan agar lebih dipertimbangkan dan diperhitungkan demi kenyamanan karyawan pada perusahaan.
 - b. Diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan perlakuan supervisi kepada karyawan bagian produksi yang pastinya sangat memengaruhi hasil kerja dari karyawan.
 - c. Untuk mencegah munculnya *Intention to Leave* pada karyawan, perusahaan diharapkan agar menerapkan budaya organisasi yang baik agar seluruh karyawan mampu dan dengan senang hati menjalankan budaya organisasi tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya adalah untuk mempertimbangkan penambahan variabel bebas yang mungkin memengaruhi *Intention to Leave*, mengingat masih banyak faktor potensial yang dapat berperan. Disarankan juga untuk melakukan perbandingan dengan perusahaan sejenis, baik dalam kota yang sama maupun di kota yang berbeda, guna memperluas pemahaman terhadap fenomena *Intention to Leave* secara lebih komprehensif.

REFERENSI

- [1] Abang dan Ni Putu Nursiani Dosen Jurusan Manajemen, R., & Ronald C Fanggidae Dosen Jurusan Manajemen, dan P. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang (Vol. 7, Issue 2).
- [2] Adhisti, M. I., S. J. S., & S. J. A. 2021. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Turnover Intention Auditor dengan Burnout dan Kepuasan Kerja sebagai Variabrl Mediasi. *Yudishtira Journal*, 1.
- [3] Aini, F. A. N., & K. K. 2015. Pengaruh Tekanan Waktu, Tindakan Supervisi, Locus of Control terhadap Penghentian Prematur. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4.
- [4] Amriani, W. 2007. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Turnover Intentions dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris terhadap Auditor Junior di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- [5] Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8 (1), 23-38.
- [6] Hadi, S. 2007. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula. *JAAI*, 11.

- [7] Husain, M., M. S., & A. T. 2022. The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*.
- [8] Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5 (1), 5.
- [9] Kusuma, Y. P. A., M. S., & R. M. S. 2022. The Effect of Work Creativity, Resilience and Job Embeddedness on Intention to Leave and Employee Performance of PT Romi Violeta Sidoarjo East Java. *International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)*.
- [10] Mujanah, S., & A. S. N. 2020. Transformational Leadership, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Businessand Finance Journal*, 5.
- [11] Nadila, R. C. 2023. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance terhadap Intention to Leave Karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- [12] Nasution, L. A., Chairunnisa, T. L. T., & Sunaryo, S. 2021. Pengaruh Pemediasi Komitmen Organisational dalam Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Intent to Leave. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3 (1), 11-24.
- [13] Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. Pradina Pustaka.
- [14] Rachmah, A. M. M., & F. K. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru (Disertasi Doktorat, Universitas Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- [15] Rachman, A., & M. D. S. 2021. Pengaruh servant Leadership, Beban Kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika Vol. 19 No. 3*.
- [16] Suardhika, I. N., Rihayana, I. G., & Saraswati, A. A. I. S. 2023. Pengaruh Work Family Conflict Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Intention to Quit Karyawan Wanita pada Industri Kerajinan Inka di Kabupaten Jember. *Widya Amerta*, 10(1), 1-17.
- [17] Tumbelaka, S. S. X., & Kaligis, J. N. 2023. Budaya Organisasi Dalam Kepuasan Kerja, Komitmen Organisational dan Intention to Leave.
- [18] Wardani, D. K. (2020). Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif). *Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah*.

- [19] Xaverius, S. S. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan Pt. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (1).
- [20] Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, *And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, udistira P, Chandra, Diktat Ku.