

**AFILIASI:**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen,
Medan, Sumatera Utara

***KORESPONDENSI:**

silviana.tumanggor@student.uhn.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/about

DOI:

<https://doi.org/10.51622/jbm.v3i2>

CITATION:

Tumanggor, Silviana M, Nababan, T Sihol, Meliana, Tri M. 2026. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Karyawan DI PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Jurnal Business and Maangement*, Vol.4 (No.1), Hal: 679 - 691

Riwayat Artikel :**Artikel Masuk:**

2026 – 02 - 19

Di Review:

2026 – 03 - 21

Diterima:

2026 – 04 - 05

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I (PERSERO) MEDAN

Silviana Margaretha Tumanggor¹, Tongam Sihol Nababan², Tri Melda Meliana³
email correspondence:
silviana.tumanggor@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan mental terhadap turnover intention karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Variabel yang paling dominan memengaruhi turnover intention adalah Kesehatan Mental.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, lingkungan kerja, kesehatan mental, turnover intention.*

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment, and mental health on employee turnover intention at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan. The study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis and descriptive analysis techniques. The sample in this study consisted of 84 respondents selected through purposive sampling. The results of the study indicate that, partially, work motivation, work environment, and mental health have a negative and significant effect on turnover intention. Simultaneously, these three independent variables also have a significant effect on turnover intention. The most dominant variable affecting turnover intention is mental health.

Keywords: *Work motivation, work environment, mental health, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM tidak cukup hanya memperhatikan kuantitas tenaga kerja yang tersedia, melainkan harus menekankan pada aspek kualitas, motivasi, kondisi psikologis, serta lingkungan kerja yang kondusif. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka karyawan cenderung memiliki loyalitas tinggi, bersemangat dalam bekerja, dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila aspek tersebut diabaikan, karyawan bisa mengalami stres, penurunan semangat, hingga munculnya keinginan untuk berpindah kerja. Salah satu masalah utama dalam pengelolaan SDM adalah turnover intention, yaitu kondisi ketika karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang kerja lain. Turnover intention dianggap sebagai sinyal awal sebelum terjadi turnover aktual atau keluarnya karyawan secara nyata. Fenomena ini berbahaya apabila tidak segera diantisipasi, karena turnover aktual dapat menimbulkan kerugian besar, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, serta hilangnya pengalaman dan keterampilan yang sudah dimiliki karyawan lama.

Fenomena *turnover intention* tidak hanya terjadi di sektor industri jasa maupun manufaktur, melainkan juga ditemukan di sektor perkebunan. Padahal, sektor ini memiliki karakteristik berbeda, karena membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah stabil sepanjang tahun. Misalnya, pada perkebunan kelapa sawit, proses produksi dilakukan secara berkesinambungan mulai dari pembibitan, pemeliharaan, panen, hingga pengolahan. Kehilangan tenaga kerja dalam jumlah signifikan dapat mengganggu ritme operasional, menurunkan kualitas produksi, serta meningkatkan beban kerja karyawan yang masih bertahan. Oleh sebab itu, mengkaji turnover intention menjadi langkah strategis untuk memahami akar permasalahan sejak dini, sehingga perusahaan dapat melakukan tindakan pencegahan sebelum niat tersebut benar-benar terwujud menjadi turnover aktual. Saat ini penting untuk menelusuri terjadinya turnover intention. Salah satu faktor utama adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, loyal, serta berkomitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah sering kali merasa tidak puas, kurang produktif, bahkan berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga memiliki peranan yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja mencakup suasana, fasilitas, dan hubungan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Ljungberg Persson et al, (2023) merupakan segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan produktivitas serta menumbuhkan rasa betah bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang monoton, penuh tekanan, atau kurang fasilitas dapat memicu kejenuhan, stres, bahkan niat untuk berpindah kerja.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi pemicu timbulnya rasa tidak betah, kejenuhan, bahkan konflik psikologis yang berimbas pada menurunnya kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun hubungan sosial antar rekan kerja relatif harmonis, faktor fisik dan psikologis dari lingkungan kerja masih menyisakan persoalan yang perlu dicermati lebih lanjut. Dalam dunia kerja modern yang penuh tekanan, kesehatan mental menjadi isu krusial yang tidak dapat diabaikan. Karyawan yang sehat secara mental akan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, menjaga fokus dalam bekerja, serta beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Sebaliknya, karyawan dengan kondisi kesehatan mental yang terganggu cenderung mudah mengalami stres, rasa cemas, dan kelelahan emosional yang pada akhirnya dapat memengaruhi loyalitas terhadap perusahaan. Lebih jauh lagi, kondisi kesehatan mental juga berhubungan erat dengan produktivitas dan kreativitas.

Apabila ketiga orientasi tersebut dapat terpenuhi, maka karyawan akan memiliki kondisi kesehatan mental yang baik sehingga mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal dan terhindar dari kecenderungan turnover intention. Sebaliknya, jika salah satu aspek kesehatan mental tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan berpotensi mengalami ketidakpuasan kerja, stres berkepanjangan, serta kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan masih menghadapi kendala dalam menjaga kesehatan mental, baik

berupa stres, kesulitan beradaptasi, maupun kurangnya kesempatan pengembangan diri. Kondisi ini jika dibiarkan dapat menimbulkan risiko penurunan kinerja serta meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana ketiga variabel ini saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, menjaga kesehatan mental, dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover intention

Intention adalah niat yang timbul pada setiap individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat pekerja untuk meninggalkan suatu pekerjaan secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas keinginan diri sendiri. Menurut Faridah et al, (2022:334) *turnover intention* merupakan keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan yang didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji. Sejalan dengan pendapat tersebut, Perkasa et al, (2023:4) menyatakan *turnover intention* merupakan pemikiran dan pertimbangan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi saat ini dan memutuskan untuk beralih ke organisasi atau pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Dari berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, yang muncul sebagai hasil dari pertimbangan pribadi maupun kondisi kerja tertentu yang dirasakan tidak lagi sesuai dengan harapan atau kebutuhan individu. Indikator *turnover intention* terdiri dari *Thinking of Quitting*; *Intention to Search*; dan *Intention to Quit*.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Purwati & Mulyaningtiyas, (2024: 81) menjadi hal penting bagi suatu organisasi karena akan mendorong karyawan lebih berprestasi dan produktif. Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan dan mendorong individu tersebut untuk bersikap dan bertindak. Menurut Yuliasari dan Nurhayati, (2024:7) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sejalan dengan itu, Fatari & Wiguna, (2023:103) menjelaskan motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mendorong dan mengarahkan perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang sesuai dengan motif atau kebutuhan individunya. Indikator motivasi kerja terdiri dari *Physiological Needs*; *Safety Needs*; *Social Needs*; *Esteem Needs*; dan *Self-Actualization Needs*.

Lingkungan Kerja

Pusparani, (2021:534) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua peralatan, sumber daya, tempat kerja, metode yang diterapkan, dan pengaturan dalam proses kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Natasha, Y., & Saputra, R. A. 2024:25). Menurut Tanatha (2023: 2) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar kita yang berpengaruh besar bagi seseorang dalam bekerja dan berperan krusial untuk mencapai kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi yang meliputi aspek fisik maupun psikologis yang berpengaruh pada semangat, motivasi, kinerja dan produktivitas karyawan PTPN IV regional 1 persero Medan. Indikator lingkungan kerja terdiri (1) suasana kerja;(2) tersedianya fasilitas kerja; (3) hubungan dengan rekan kerja.

Kesehatan Mental

Menurut Fakhriyani, (2019:12) kesehatan mental merupakan keadaan dimana perkembangan fisik, intelektual dan emosional pada diri seseorang tumbuh, berkembang dan matang pada kehidupannya, menerima tanggung jawab, menemukan penyesuaian, serta memelihara aturan sosial dan tindakan dalam budayanya. Kesehatan mental berasal dari bahasa Inggris yaitu mental *hygiene*, dimana mental berarti jiwa dan *hygiene* berarti ilmu tentang kesehatan (Kartikasari, 2022: 309). Fakhriyani, (2017: 78) menjelaskan kesehatan mental meliputi usaha dalam mengatasi stres, kemampuan menyesuaikan diri, berkomunikasi dengan orang lain, serta pengambilan keputusan yang berbeda pada tiap individu dan mengalami dinamika dalam perkembangannya. Indikator kesehatan mental terdiri Orientasi Klasik; Orientasi penyesuaian diri; dan Orientasi pengembangan potensi.

Kerangka Konsep dan Hipotesis

Pengaruh motivasi terhadap tingkat *turnover intention* karyawan

Motivasi kerja dalam menanggulangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dasar karyawan, membina komunikasi antar karyawan dan atasan, merancang dan melaksanakan kegiatan bersama karyawan yang meningkatkan keharmonisan, melakukan bimbingan konseling, serta memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, melalui cara-cara berikut motivasi kerja dan kinerja karyawan akan meningkat, karena kebutuhan-kebutuhan karyawan terpenuhi (Durak, 2020: 266). Wijaya, (2022) motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, di mana semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dari penjelasan diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian Masruroh dkk, (2024) lingkungan non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin nyaman lingkungan kerja fisik maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan semakin kecil. Menurut Masruroh dkk, (2024) lingkungan fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Hal ini menunjukkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik, maka berkurang pula *turnover intention* karyawan dalam (Ivanka dkk, 2025). Dari penjelasan diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

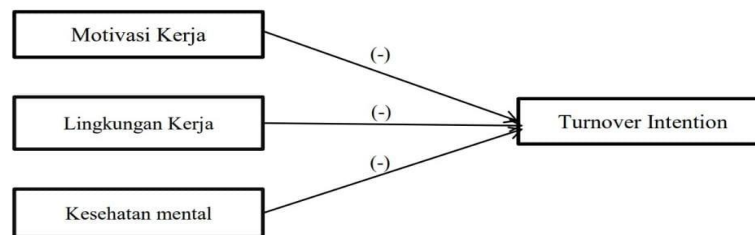
H2: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan

Pengaruh kesehatan mental terhadap *turnover intention* karyawan

Hasanah & Mahadewi Sandiasih, (2024) Kesehatan mental yang baik sangat krusial karena dapat mempengaruhi pola kerja otak seseorang, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pekerjaan dan keputusan yang diambil. Karyawan dengan kondisi stress yang buruk, cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang dikenal sebagai *turnover intention*. Menurut Bufquin *et al*, (2021) perusahaan atau instansi yang memperhatikan kesehatan mental karyawan, mendapatkan penilaian dan kesan bagi karyawan seperti nilai kepedulian, menyediakan waktu bersantai dan penggunaan teknologi sosial media untuk berkomunikasi dengan orang lain. Adapun hasil yang menunjukkan kesehatan mental berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dari penjelasan diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kesehatan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan

Dari penjelasan hubungan antara variabel dalam penelitian, maka dibangun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan. Kec. Medan Sunggal Sumatra Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai Agustus 2025. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sebanyak 566 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian harus bersifat representatif. Jumlah sample yang akan digunakan dalam penelitian PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan yang berjumlah 84 orang karyawan. Teknik Proportionate Stratified Random Sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih sekelompok individu atau unit dari populasi yang lebih besar untuk tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dengan tiga metode pengumpulan data, yaitu: wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda.

Tabel 1. Data Operasional Variabel

No	Variable	Definisi	Indikator
1	Motivasi Kerja	Motivasi Merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan kerja.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Merupakan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi Kenyamanan dan produktivitas karyawan	1. suasana kerja. 2. tersedianya fasilitas kerja. 3. hubungan dengan rekan kerja.
3	Kesehatan Mental	Kesehatan Mental Merupakan kondisi psikologis yang mempengaruhi cara berpikir, merasa, dan berperilaku karyawan.	1. Orientasi klasik. 2. Orientasi penyesuaian diri. 3. Orientasi pengembangan potensi.
4	Turnover Intention	Turnover Intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	1. Thingking of quitting. 2. Intentionto search. 3. Intention to quit.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan. Responden dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 66,66% dari total responden, sedangkan perempuan berjumlah 28 orang atau 33,34%. Dominasi karyawan laki-laki ini disebabkan oleh jenis pekerjaan di sektor perkebunan yang umumnya menuntut tenaga fisik dan lebih banyak dilakukan di lapangan. Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu jenis SLTA, Diploma, S1 dan S2, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 42,86%.

Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 22 orang (26,19%), diikuti oleh responden S2 sebanyak 17 orang (20,24%), dan sisanya SLTA sebanyak 9 orang (10,71%). Tingginya jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara IV Medan cenderung merekrut tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi, khususnya untuk posisi staf administrasi, teknis, dan manajerial. Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu 1 tahun-5 tahun, 6 tahun-10 tahun dan 11 tahun-15 tahun, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6 hingga 10 tahun, yaitu sebanyak 51 orang atau 60,71%. Responden dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun berjumlah 22 orang (26,19%), sedangkan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 11 orang (13,10%). Tingginya persentase karyawan dengan masa kerja 6–10 tahun menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di perusahaan berada dalam fase kerja yang relatif matang, dengan pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap budaya kerja perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur pada masing-masing variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan jumlah responden sebanyak 84 orang, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,361. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk item-item dalam variabel Motivasi Kerja (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361 (dengan $n = 30$ dan taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan dalam variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur tingkat motivasi kerja responden dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kriteria <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,60	0.634	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0,60	0.689	<i>Reliabel</i>
Kesehatan Mental	0,60	0.793	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,60	0.675	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, yaitu Motivasi Kerja = 0,634, Lingkungan Kerja = 0,689, Kesehatan Mental = 0,793, dan Turnover Intention = 0,675. Dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

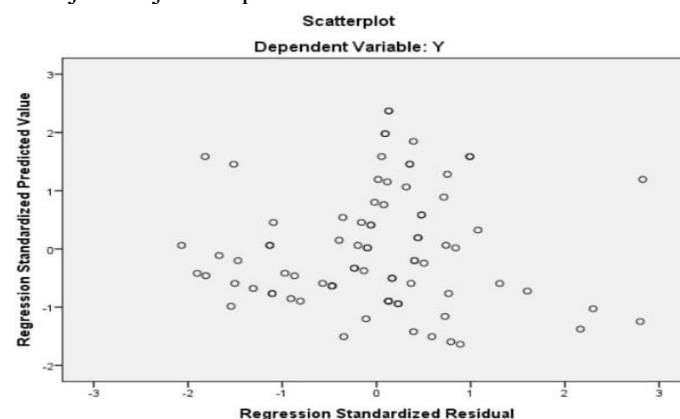
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,04872905
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,54 ^c

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varians residual menggunakan metode scatterplot. Jika titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji ditunjukkan pada Gambar 5. berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar di atas maupun di bawah sumbu horizontal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model dinyatakan memenuhi asumsi klasik tersebut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen menggunakan nilai Tolerance dan VIF. Model dinyatakan bebas multikolinearitas jika Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji disajikan pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	,259	3,863

Lingkungan Kerja (X2)	,679	1,473
Kesehatan Mental (X3)	,256	3,914

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesehatan Mental dapat digunakan bersama-sama dalam model regresi.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kesehatan Mental (X3) terhadap Turnover Intention (Y). Hasil analisis disajikan pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5. Metode Analisis Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,371	1,406		28,704	,000
Motivasi Kerja (X1)	-,319	,075	-,368	-4,258	,000
Lingkungan Kerja (X2)	-,213	,063	-,182	-3,401	,001
Kesehatan Mental (X3)	-,428	,080	-,465	-5,344	,000

Hasil analisis menunjukkan:

1. Motivasi Kerja (X1): koefisien -0,319, sig. 0,000 < 0,05, t hitung -4,258 > t tabel. Berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.
2. Lingkungan Kerja (X2): koefisien -0,213, sig. 0,001 < 0,05, t hitung -3,401 > t tabel. Berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.
3. Kesehatan Mental (X3): koefisien -0,428, sig. 0,000 < 0,05, t hitung -5,344 > t tabel. Berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.
4. Kesimpulan: Semakin tinggi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesehatan Mental, maka semakin rendah Turnover Intention karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan terhadap variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kesehatan mental (X3) terhadap turnover intention (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) setiap variabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam Tabel 5, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar -4,258 < t tabel 1,989, maka H1 atau b1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y (misalnya turnover intention, stres kerja, atau

variabel dependen lainnya sesuai konteks penelitian). Artinya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka semakin besar nilai Y, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor yang mengurangi kecenderungan negatif tersebut.

2. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-3,401 > t$ tabel 1,989, maka H2 atau b2 diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y. Dengan kata lain, semakin buruk lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar nilai Y, yang mengindikasikan peran penting lingkungan kerja dalam menekan hasil negatif dari variabel dependen tersebut.
3. Kesehatan mental (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-5,344 > t$ tabel 1,989, maka H3 atau b3 diterima. Dengan demikian, kesehatan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y. Artinya, semakin buruk kondisi kesehatan mental karyawan, maka semakin besar nilai Y, sehingga menjaga kesehatan mental sangat penting untuk mengurangi hasil negatif dari variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis disajikan pada Tabel 6. berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,839	1,06821

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,845 yang berarti bahwa 84,5% variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan mental secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,319, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar -4,258 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,989. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menurunkan niat keluar kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat memengaruhi sikap dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan kerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Motivasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja dan menurunkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian oleh Mahrofi dkk, (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen yang besar terhadap perusahaan, sehingga meminimalkan niat untuk keluar

dari organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,213, nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai *t* hitung sebesar -3,401 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,989. Maka dari itu, hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan loyalitas serta mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan.

Sedarmayanti dan Rahadian, (2018) lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang tertata dengan rapi, nyaman, serta mendukung aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak langsung pada semangat kerja, kenyamanan psikologis, dan loyalitas karyawan, serta mampu menekan keinginan mereka untuk berpindah kerja. Ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan didukung dalam tempat kerjanya, maka mereka cenderung akan mempertahankan hubungan kerjanya dalam jangka panjang. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian oleh Fatikasari dkk, (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengurangi intensi untuk meninggalkan organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan turut menciptakan rasa memiliki dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kesehatan mental terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,428, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai *t* hitung sebesar -5,344 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,989. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti kesehatan mental memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, kesehatan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesehatan mental yang terjaga akan membuat karyawan lebih fokus, termotivasi, dan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga niat untuk meninggalkan perusahaan akan menurun. Hal ini penting diperhatikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan dalam upaya mempertahankan karyawan yang produktif.

Robbins dan Judge (2019), stabilitas psikologis atau kesehatan mental merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, keterikatan emosional, dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, mampu mengelola stres, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Ketika kondisi mental terganggu, individu menjadi lebih mudah mengalami kelelahan emosional dan berisiko mengalami burnout yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Hasanah dan Sandiasih (2024) yang menemukan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kesehatan mental dan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan startup. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja.

Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan. Kesehatan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan. Diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,632, yang berarti sebesar 0,845 yang berarti bahwa 84,5% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan mental secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Saran

Bagi Perusahaan: Memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan mental karyawan secara menyeluruh, Menyediakan layanan konseling psikologis dan program kesejahteraan karyawan (*employee wellness program*), Meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik (fasilitas, keamanan, pencahayaan, ventilasi) dan psikologis (suasana harmonis dan kolaboratif), Memprioritaskan kesehatan mental sebagai variabel yang paling berpengaruh dengan mengadakan survei internal dan pelatihan manajemen stres serta *work-life balance*. Bagi peneliti selanjutnya, menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau *work-life balance*, Melakukan penelitian di perusahaan lain untuk perbandingan hasil yang lebih komprehensif

REFERENSI

- Afandi, M. B. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit X. Universitas Muhammadiyah Gresik. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v16i2.4559>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. Jurnal Arastirma, 1(2), 302. DOI 10.32493/arastirma.v1i2.12368
- Auliya, I. N., Wihara, D. S., & SOEPRAJITNO, E. D. Y. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Bufquin, D., Park, J.-Y., Back, R. M., de Souza Meira, J. V., & Hight, S. K. (2021). Employee work status, mental health, substance use, and career turnover intentions: An examination of restaurant employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102764.
- Durak, A. (2020). The Effect of Motivation on the Tendency to Quit: A Field Study. *International Journal of Science and Society*, 2(4), 266–273.
- Eni, N. R., & Kep, M. (2022). Dan Penanganan Kesehatan Mental. Kesehatan Mental (Teori Dan Penerapan), 227. Fakhriyani, D. V. (2019). Kesehatan mental. Pamekasan: CV.Duta Media Publishing, 11–13.
- Faridah, F., Gustini, G., Salehan, S., & Efendi, R. (2022). The turnover intention influenced by job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(5), 334–340.
- Fatari, F., & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 103–119.
- Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dira Market Kencong. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship

- (JME), 1(7), 1422–1439. 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.
- Ghozali. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Gonzalez, L., & Ortiz, M. C. (2022). La categoría político-cultural de la amefricanidad. *Revista Epistemologias Do Sul*, 6(1).
- HASANAH, R., & Mahadewi Sandiasih, K. (2024). "Pentingnya Kesehatan Mental": Mengkaji Hubungan Kesehatan Mental Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 4(2), 171–182. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v4i2.4990>
- Kartikasari, I. (2022). Effectiveness of video-based dental health education to improve maternal knowledge in army wives association of Maluku. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 15(2), 309–313.
- Kisdayanti, L., & Farida, N. (2023). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan swasta di wilayah Kota Surabaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 399–404.
- Ljungberg Persson, C., Nordén Hägg, A., & Södergård, B. (2023). A survey of pharmacists' perception of the work environment and patient safety in community pharmacies during the COVID-19 pandemic. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 12, 100327. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2023.100327>
- Mahrofi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung).
- Remaja Rosdakarya Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Masruroh, A., Safitri, U. R., Purwanto, H., & Rahayu, L. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada MTS N 7 Boyolali. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen. Dan Akuntansi*, 12(2), 236–244.
- Mayo, BS, D., & Le, PhD, B. (2023). Perceived discrimination and mental health in college students: A serial indirect effects model of mentoring support and academic self-concept. *Journal of American College Health*, 71(4), 1184–1195. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1924725>
- Mehta, U. V. (2023). Environmental Exposures, Mental Health Outcomes, and Connections to the Metabolome: An Exposomics Framework.
- Natasha, Y., & Saputra, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Pulogadung. *Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti*, 3(1), 23-34.
- Nitisemito Alex, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Maslow's Theory Study: Employee Work Motivation Approach. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1775– 1784.

- Perkasa, H. D., Parashakti, R. D., Affini, D. N., Wuryandari, N. E. R., & Deswindi, L. (2023). Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 362–373. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di rumah sakit siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 2812.
- Purwati, P., & Mulyaningtiyas, R. D. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gondang Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 24(1), 81–84.
- Purwatiningsih, P., & Iwan, I. (2022). Aspek yang Memengaruhi Turnover Intention di PT. Nusapala Group. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–8.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rangkuti, A. N. (2016). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, PTK, dan penelitian pengembangan. Citapustaka Media.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian