

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kemilau Bintang Timur (KBT)

Nurjannah ^{1*}, Andi Tenri Raehana Annur ², Nabila Surianti ³, Sucianugrah ⁴, Nurhuda ⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Univeritas Andi Jemma, Indonesia

* nurjannah@unanda.ac.id

Abstract

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada manajemen perusahaan mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Kemilau Bintang Timur (KBT). *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden menggunakan teknik total sampling. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa 38,1% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif lebih efektif dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dibandingkan hanya meningkatkan kompensasi.

Keywords: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Turnover Intention

Pendahuluan

Industri perikanan dan tambak udang merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. PT. Kemilau Bintang Timur adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri perikanan dan tambak udang di Indonesia. Beberapa tahun terakhir PT. Kemilau Bintang Timur (KBT) telah mengalami peningkatan kompetisi yang sangat ketat. Namun, masih banyak perusahaan yang mengalami masalah *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berpotensi dan berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan (Eftriana & Liana, 2022). Perusahaan sebaiknya mengimplementasikan strategi pengelolaan yang efektif untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya konflik di lingkungan kerja (Iyin et al., 2025). Mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021).

Karyawan yang meninggalkan organisasi sebagian besar karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindarkan (*avoidabel voluntary turnover*) dan

perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*un-voidabel voluntary turnover*) (Lichtenstein et al, 2004). *Turnover intention* merupakan tanggapan responden tentang suatu sikap karyawan mengenai pikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Razikin et al, 2023). Turnover dibagi menjadi dua yaitu secara sukarela (*voluntary turnover*) dan secara tidak sukarela (*involuntary turnover*) (Hervida & Wijaya, 2020).

Voluntary turnover (quit) merupakan pertimbangan untuk keluar dari perusahaan dengan sukarela, dipengaruhi oleh aspek seberapa menarik pekerjaan yang tersedia saat ini, dan tersedianya pilihan lain (Dewi & Herianti, 2023). *Involuntary turnover* (pemecatan) adalah memvisualkan pertimbangan pemberi kerja (manajemen) dalam mengakhiri hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* (Gani et al, 2022). Menyimpulkan *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Anastia et al, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Dua faktor yang sering kali dianggap penyebab *turnover intention* adalah kompensasi dan lingkungan kerja (Reza et al, 2024). lingkungan kerja berperan dalam memengaruhi motivasi, dampaknya terhadap kinerja pegawai bersifat tidak langsung atau melalui faktor perantara lainnya (Muchlis & Rismayanti, 2024)

Kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan tidak puas dengan pekerjaannya. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya tingkat *turnover* karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja untuk mengurangi *turnover intention* (Fuaidah et al, 2018). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman untuk mencapai hasil yang optimal (Purnama et al, 2020). Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang optimal, sehat, aman dan nyaman dapat menciptakan hasil kerja yang optimal menciptakan hasil kerja yang optimal.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi perbandingan penelitian ini, dengan judul lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Primajasa perdanaraya utama Tasikmalaya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Akbar et al, 2023). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan *turnover intention* Pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan, kesempatan karier, dan gaya kepemimpinan kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Berdasarkan hasil korelasi secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 37,82%, sedangkan variabel kompensasi (X2) memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 35,16%. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R²) sebesar 40,6% *turnover intention* dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh

variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas oleh peneliti pada penelitian ini seperti alasan keluarga, berakhimya kontrak, ingin membuka usaha, dan lain sebagainya (Melania et al., 2022).

Penelitian terdahulu, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *turnover intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Ud Banana Jaya Kota Kediri) (Wafi, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan pada UD Banana Jaya Kota Kediri dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Kemilau Bintang Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksperimen. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh, yang menentukan Jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Jadi sampel yang diambil berjumlah 30 orang yang ada di PT. Kemilau Bintang Timur. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Kemilau Bintang Timur (KBT) Yang beralamat di Dusun Pengkasalu, Desa wara, Kecamatan Kamanre, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan 91994. Waktu penelitian dimulai dari bulan April sampai Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 orang yang ada di PT. Kemilau Bintang Timur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Selain itu, observasi dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dengan mengamati orang dan tempat pada saat berlangsungnya penelitian. Adapun wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui interaksi langsung, di mana peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu,

Analisis deskriptif

Metode deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan yang bersifat luas. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan skala penilaian jawaban responden yang terdiri atas lima tingkat, yaitu skor 5 untuk sangat setuju (SS), skor 4 untuk setuju (S), skor 3 untuk cukup setuju (CS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), dan skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS). Pembobotan skor tersebut berada pada rentang 1 sampai 5 dan selanjutnya digunakan untuk menentukan rentang skala. Rentang skala dihitung dengan rumus selisih antara skor maksimal dan skor minimal dibagi dengan besar skala, sehingga diperoleh nilai rentang skala sebesar $(5 - 1) / 5 = 0,8$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka interval interpretasi jawaban responden ditetapkan, yaitu rentang nilai 1,00–1,80 termasuk kategori sangat tidak setuju, 1,81–2,60 termasuk kategori tidak setuju, 2,61–3,40 termasuk kategori cukup setuju, 3,41–4,20 termasuk kategori setuju, dan 4,21–5,00 termasuk kategori sangat setuju.

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas ialah tingkat kendala atau keaslian alat ukur yang digunakan, instrument dikatakan valid berarti menunjukan akar ukur yang digunakan untuk mendoatkan data itu valid atau dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono 2014). Dengan demikian maka instrument yang valid merupakan instrument yang benar benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan seluruh sampel yaitu sebanyak 30 karyawan. Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai validitas diperoleh lebih dari 0,3 (Sugiyono 2014). Uji reliabilitas yaitu untuk mendapat apakah instrument dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Nilai koefisien realibilitas yang baik adalah 0.6.

Analisis regresi linear berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah/rubah atau dinaikturunkan (Sugiyono, 2014) Rumus linear berganda: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Dimana: Y: *Turnover intention*, a : Konstanta, β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi, X1: Kompensasi, X2: Lingkungan Kerja, dan e: Standar Error

Uji Hipotesis

1. **Uji T.** Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Kemudian, bila membandingkan nilai thitung dan nilai Label. Jika nilai thitung lebih tinggi disbanding nilai tabel dengan tingkat signifikasi (α) 0,05, itu berarti kita menerima hipotesis lternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat.
2. **Uji Koefisien Determinasi (R²).** Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyanto,2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan (R), dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda adalah variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.
3. **Uji F.** Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel, Bila nilai F hitung lebih besar dari pada F ubet, maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Hasil

Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap variabel kompensasi (X1) yang meliputi indikator gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas, secara keseluruhan menunjukkan kategori “Sangat Setuju” dengan rata-rata skor tertinggi pada indikator bonus sebesar 4,53 dan skor terendah pada indikator tunjangan sebesar 4,01. Responden merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan standar industri dan kebutuhan ekonomi (rata-rata 4,36), tunjangan yang diberikan sudah cukup sesuai harapan (4,01), insentif dinilai memotivasi peningkatan kinerja (4,06), bonus diberikan secara adil berdasarkan pencapaian target (4,53), serta fasilitas kerja

yang disediakan dianggap memadai dan menunjang produktivitas (4,20). Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan organisasi telah dirasakan positif oleh karyawan dan mampu mendorong semangat kerja serta kepuasan mereka.

Tabel 1. Respon Responden terhadap variable Kompensasi (X1)

No	Variabel Kompensasi	Rata-Rata Skor	Ket
1	Gaji	4.36	Sangat setuju
2	Tunjangan	4.01	Sangat setuju
3	Insentif	4.06	Sangat setuju
4	Bonus	4.53	Sangat setuju
5	Fasilitas	4.2	Sangat setuju
Jumlah rata-rata		4.23	Sangat setuju

Berdasarkan table 1 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor tertinggi indikator variable Kompensasi yaitu dengan nilai 4,23 yang artinya Sangat Setuju sehingga menunjukkan bahwa semua indikator pada variable ini masuk dalam kategori Setuju, dan indikator yang mendapat rata-rata skor tertinggi yaitu indikator Bonus Yang mendukung dengan nilai 4,53.

Berdasarkan hasil penelitian, persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) secara keseluruhan menunjukkan kategori "Sangat Setuju" dengan rata-rata skor sebesar 3,96. Indikator keamanan memperoleh skor tertinggi (4,14), diikuti oleh temperatur (3,99), kebersihan (3,94), penerangan cahaya (3,89), dan ketenangan (3,86), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara umum dinilai kondusif, aman, bersih, dan nyaman oleh karyawan. Namun, meskipun kondisi lingkungan kerja cukup mendukung, hasil persepsi terhadap variabel *turnover intention* (Y) juga menunjukkan kategori "Sangat Setuju", dengan skor rata-rata yang cukup tinggi pada setiap indikator: adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi (4,08), keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (4,10), dan rencana mencari pekerjaan baru (3,91). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat dorongan yang cukup kuat dari karyawan untuk berpindah kerja, yang mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan saat ini dengan minat, harapan, atau peluang yang lebih baik di luar organisasi.

Tabel 2. Respon Responden terhadap variable lingkungan kerja (X2)

No	Variabel Kompensasi	Rata-Rata Skor	Ket
1	Penerangan cahaya	3.89	Sangat Setuju
2	Keamanan	4.14	Sangat Setuju
3	Ketenangan	3.86	Sangat Setuju
4	Kebersihan	3.93	Sangat Setuju
5	Temperatur	3.99	Sangat Setuju
Jumlah Rata-Rata		3.96	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor tertinggi indikator variable Lingkungan Kerja yaitu dengan nilai 3.96 yang artinya Setuju sehingga menunjukkan bahwa semua indikator pada variable ini masuk dalam kategori Setuju, dan indikator yang mendapat rata-rata skor tertinggi yaitu indikator keamanan dengan nilai 4.14.

Tabel 3. Respon Responden terhadap variable turnover intention (Y)

No	Variabel Kompensasi	Rata-Rata Skor	Ket
1	Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi	4.08	Sangat Setuju
2	Adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang	4.1	Sangat Setuju
3	Berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat	3.91	Sangat Setuju
Total		12.47	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor tertinggi indikator variable *turnover intention* yaitu dengan nilai 12.47 yang artinya Setuju sehingga menunjukkan bahwa semua indikator pada variable ini masuk dalam kategori Sangat Setuju, dan indikator yang

mendapat rata-ran skor tertinggi yaitu indikator adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi dengan nilai 4,08.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji validity dan reliability variable penelitian menggunakan SPSS 29 menunjukkan bahwa penelitian pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrument kuesioner yang dilakukan untuk menjamin bahwa instrument penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data, kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Validitas Uji

Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam menggambarkan atau mengukur konsep, gejala, maupun fenomena yang menjadi objek penelitian. Pengujian validitas bertujuan memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, bukan aspek lain di luar variabel yang dimaksud. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengukur suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dihitung dengan membandingkan r hitung (correlated item-total) dengan r -tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden, dimana terdapat 26 pernyataan. Variabel kompensasi 10 item pernyataan. Variabel lingkungan kerja dengan 10 item pernyataan dan Variabel *turnover intention* dengan 6 pernyataan berikut:

Tabel 4. Uji validitas variable kompensasi (X1)

No.	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1	0,728	0,361	Valid
2.	X2	0,714	0,361	Valid
3.	X3	0,748	0,361	Valid
4.	X4	0,574	0,361	Valid
5.	X5	0,813	0,361	Valid
6.	X6	0,799	0,361	Valid
7.	X7	0,766	0,361	Valid
8.	X8	0,760	0,361	Valid
9.	X9	0,506	0,361	Valid
10.	X10	0,799	0,361	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta bernilai positif. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara setiap butir pernyataan dengan skor totalnya, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten.

Tabel 5. Uji validitas variable lingkungan kerja (X2)

No.	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1	0,518	0,361	Valid
2.	X2	0,602	0,361	Valid
3.	X3	0,759	0,361	Valid
4.	X4	0,414	0,361	Valid
5.	X5	0,779	0,361	Valid
6.	X6	0,795	0,361	Valid
7.	X7	0,654	0,361	Valid
8.	X8	0,575	0,361	Valid
9.	X9	0,685	0,361	Valid
10.	X10	0,549	0,361	Valid

Hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta bernilai positif. Kondisi ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara masing-masing butir pernyataan dengan skor totalnya, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Tabel 6. Uji validitas variable turnover intention (Y)

No.	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y1	0,587	0,361	Valid
2.	Y2	0,641	0,361	Valid
3.	Y3	0,766	0,361	Valid
4.	Y4	0,817	0,361	Valid
5.	Y5	0,730	0,361	Valid
6.	Y6	0,734	0,361	Valid

Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta bernilai positif. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara setiap butir pernyataan dengan skor totalnya, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Validitas tersebut menegaskan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas dan hanya dilakukan pengujian terhadap pernyataan yang valid. Nilai r tabel adalah 0,361 yang berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila lebih besar dari 0,36.

Tabel 7. Reliabilitas Variabel kompensasi (X1)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Pada tabel 7 pengujian hasil uji reliabilitas variabel kompensasi dari 10 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi 0,894 yang lebih besar dari 0,361 maka variabel budaya organisasi dikatakan valid.

Tabel 8. Reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Pada tabel 8 pengujian hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dari 10 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,836 yang lebih besar dari 0,361 maka variabel budaya organisasi dikatakan valid.

Tabel 9. Reliabilitas variabel turnover intention (Y)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

Pada tabel 9 pengujian hasil uji reliabilitas variabel *turnover intention* dari 6 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari *turnover intention* sebesar 0,808 yang lebih besar dari 0,361 maka variabel budaya organisasi dikatakan valid.

2. Uji Regresi Linear

Berganda Analisis Berganda adakal model regresi yang melibatkan satu variabel independen. Analisi regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan sebesar pengaruh variable bebas (independen) atau Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap variable terikat (dependen) atau *Turnover intention*. Perhitungan statistik untuk analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 29. Penggunaan SPSS memungkinkan perhitungan koefisien regresi, nilai R, R², serta uji signifikansi secara akurat dan efisien, sehingga seluruh prosedur analisis data dapat dilakukan secara sistematis, meminimalkan kesalahan perhitungan manual, serta menghasilkan interpretasi yang lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 10. Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	94.829	2	47.415	8.315	.002 ^b
Residual	153.971	27	5.703		
Total	248.800	29			

a. Dependent Variabel : *Turnover intention* (Y)

b. Predictors : Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Dari hasil pengujian diperoleh F_{hitung} sebesar 8.315 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian secara keseluruhan variabel Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intencion* (Y) pada PT kemilau bintang timur. Sehingga hipotesis satu pada penelitian ini di terima.

3. Uji t

Tabel 11. Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.617	5.225		.692
	Kompensasi	.199	.104	.298	1.916
	Lingkungan Kerja	.306	.100	.478	3.078

a. Dependent Variabel : *Turnover intencion*

Berdasarkan hasil analisis parsial, diperoleh bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Kemilau Bintang Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,916, yang lebih besar dari t tabel 1,703, meskipun nilai signifikansinya 0,066 masih di atas taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t hitung sebesar 3,078, lebih besar dari t tabel 1,703, dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini menguatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh beberapa keterangan sebagai berikut. Nilai konstanta (a) sebesar 3,617 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel kompensasi (X1) maupun lingkungan kerja (X2), maka nilai *turnover intention* (Y) diperkirakan sebesar 3,617. Selanjutnya, nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b1) sebesar 0,199 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan

menyebabkan peningkatan *turnover intention* sebesar 0,199, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dalam keadaan konstan. Adapun nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,306 berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,306, dengan asumsi bahwa kompensasi tetap atau tidak mengalami perubahan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,335	2,38802

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja(X2), kompensasi(X1)

Dari tabel diatas, ringkasan model summary di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 Square (R^2) Sebesar 0,381 yang berarti variabel kompensasi Dan lingkungan Kerja Berpengaruh 38,1% sisahnya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Kemilau Bintang Timur. Temuan ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$), sehingga mendukung hipotesis pertama bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada sektor industri manufaktur (Mahsyur et al, 2023). Kedua penelitian menekankan pentingnya sinergi antara imbalan yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung dalam mempertahankan karyawan.

Ditinjau secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t-hitung sebesar 3,078 dan signifikansi 0,005 ($< 0,05$). Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih memiliki korelasi negatif terhadap *turnover intention* (Wulandari et al, 2024). Semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks PT Kemilau Bintang Timur, aspek keamanan menjadi indikator tertinggi dalam variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa rasa aman secara fisik maupun psikologis menjadi faktor utama yang menopang loyalitas karyawan.

Sebaliknya, variabel kompensasi menunjukkan hasil yang berbeda. Meskipun nilai t-hitung sebesar 1,916 lebih tinggi dari t-tabel, nilai signifikansi 0,066 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruhnya secara statistik tidak signifikan. Temuan ini kontras dengan hasil, yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Sembiring & Widodo, 2023). Namun, dalam studi ini, meskipun tidak signifikan secara statistik, data persepsi menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat setuju terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, terutama pada indikator bonus yang memperoleh skor tertinggi (4,53). Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang sudah tinggi, sehingga meskipun dianggap penting, tidak lagi menjadi faktor utama yang mendorong mereka untuk tetap atau keluar dari perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat, yang menyatakan bahwa ketika kebutuhan dasar (termasuk kompensasi) telah terpenuhi,

individu akan mencari pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengembangan karier atau aktualisasi diri (Robbins et al, 2019).

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* menunjukkan skor rata-rata yang cukup tinggi, yaitu 4,03 dalam kategori "Sangat Setuju". Indikator "keinginan untuk meninggalkan pekerjaan" memperoleh skor tertinggi (4,10), yang mengindikasikan bahwa meskipun kondisi kompensasi dan lingkungan kerja dinilai baik, sebagian karyawan tetap memiliki niat untuk mencari peluang lain. Temuan ini mengonfirmasi penelitian yang mengemukakan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor internal seperti ketidakpuasan terhadap jenjang karier, beban kerja, dan harapan pribadi (Astika et al, 2025).

Dari hasil pengujian regresi, diperoleh persamaan model regresi $Y = 3,617 + 0,199X_1 + 0,306X_2$. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,199 dan 0,306, yang menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, peningkatan persepsi terhadap kompensasi dan lingkungan kerja cenderung berkaitan dengan meningkatnya *turnover intention*. Meskipun terlihat kontradiktif, interpretasi ini lebih mencerminkan sensitivitas karyawan terhadap kondisi kerja mereka: semakin tinggi harapan yang ditumbuhkan dari kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, semakin besar pula keinginan mereka untuk mencari tempat lain jika harapan-harapan tersebut tidak terpenuhi secara lebih luas, misalnya dalam aspek pengembangan karier atau kepemimpinan yang inspiratif.

Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381 mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan 38,1% variasi dalam *turnover intention*. Sisanya, sebesar 61,9%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini memperkuat pendapat Herzberg dalam teori motivasi dua faktor, bahwa faktor-faktor motivasional seperti peluang pengembangan diri, pencapaian, dan pengakuan juga sangat menentukan kepuasan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran empiris tentang pentingnya lingkungan kerja dalam menurunkan *turnover intention*, tetapi juga menjadi catatan bahwa variabel lain yang bersifat intrinsik perlu dieksplorasi lebih lanjut. Implikasi praktisnya, PT Kemilau Bintang Timur perlu mempertahankan kualitas kompensasi dan lingkungan kerja yang sudah baik, sekaligus mulai merancang strategi manajemen talenta yang berfokus pada pengembangan karier, keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), serta penciptaan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Kemilau Bintang Timur (KBT), ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil analisis terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,066 ($> 0,05$), yang berarti pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Meskipun demikian, persepsi responden terhadap kompensasi berada pada kategori "Sangat Setuju", khususnya dalam aspek bonus dan gaji. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi sudah cukup baik, belum mampu secara efektif menekan keinginan karyawan untuk keluar apabila tidak didukung oleh faktor lain. Di sisi lain, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$). Responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja di PT KBT mendukung produktivitas dan kenyamanan, terutama dari aspek keamanan dan kebersihan. Namun demikian, rata-rata nilai pada variabel *turnover intention* tetap menunjukkan bahwa tingkat

keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tergolong tinggi, meskipun kondisi kompensasi dan lingkungan kerja dinilai baik. Temuan ini mengindikasikan adanya kemungkinan faktor lain di luar kompensasi dan lingkungan kerja seperti kepuasan karier, jenjang karier, beban kerja, atau alasan pribadi yang turut memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya 30 orang karyawan PT KBT sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan, serta variabel yang diteliti terbatas pada kompensasi dan lingkungan kerja, padahal *turnover intention* juga dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, jenjang karier, beban kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, metode pengumpulan data hanya melalui kuesioner tanpa wawancara mendalam sehingga tidak menggali alasan pribadi karyawan secara lebih detail. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat memberikan rekomendasi strategis yang lebih holistik bagi perusahaan dalam menekan *turnover intention* karyawan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustina Salehah. Sri Harini. Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention*. *Visionida*. Vol 8(1). 113-130. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575>
- Ahyari. (2018). Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Akbar, A., Rahman, B., & Sutisna, D. (2023). Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 55–66. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.278>
- Anastia, N., Hidayat, R., & Fadilah, A. (2021). *Turnover intention*: Kajian dan pengukuran. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 12–24.
- Ardan, A., & Jaelani, A. (2021). Manajemen SDM dan *turnover intention*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astika, N. K. A., Efendi, N., & Aprilia, H. D. (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan *Turnover intention* Karyawan Di Cv Amerta Tegeh Rahayu. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 3(2), 147-174. <https://doi.org/10.0120/jkb.v3i2.411>
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 686- 696. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.19813>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2155>

- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 193-194.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 13-23. <https://doi.org/10.46730/jiana.v18i2.7926>
- Iyin, E., Saputra, P. H., & Kusumawati, Y. T. (2025). Pengaruh Diversitas Kultural dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV Surya Metalindo Parts. *Journal Social Society*, 5(1), 519-537. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.730>
- Lichtenstein, R., Alexander, J. A., McCarthy, J. F., & Wells, R. (2004). Status differences in cross-functional teams: Effects on individual member participation, job satisfaction, and intent to quit. *Journal of Health and Social Behavior*, 45(3), 322-335. <https://doi.org/10.1177/002214650404500306>
- Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (6), 594-608. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i6.490>
- Melania, T., Susanti, D., & Firmansyah, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT XL Axiata Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*,
- Muchlis, N., & Rismayanti, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palopo). *Journal Social Society*, 4(2), 158-175. <https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.519>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11-20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Razikin, K., Sulaimiah, S., & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karya Cv. Makmur Jaya Abadi: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karya Cv. Makmur Jaya Abadi. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(2), 57-71.
- Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378-1392. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.5286>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1035>

- Wafi, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Ud Banana Jaya Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(1).
- Wulandari, A. S., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 209-222. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2241>