

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. KARYA SAWITINDO MAS

Novita Deska Putri⁽¹⁾, Islamuddin⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

novitadeska@gmail.com

ABSTRACT

The general objective of this research is to find out whether there is an effect of compensation, work environment and career development on turnover intention of Pt employees. The work of Sawitindo Mas. This research is an associative type of research, namely research that explains the influence between the independent variable and the dependent variable. This study uses a quantitative approach, namely a research method that emphasizes objective phenomena. The population in this study were all employees of PT. Karya Sawitindo Mas has 98 employees. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation form $Y = -0.365 - 0.681 (X1) - 0.278 (X2) - 0.316 (X3)$. The results of the Regression Coefficient X₁, of -0.681 have meaning if the value of the Compensation variable (X₁) increases by one unit then The Turnover Intention (Y) value will increase by -0.681 assuming the Compensation variable (X₁) is considered constant. The Regression Coefficient X₂, which is -0.278 means that if the value of the Work Environment (X₂) variable increases by one unit, the Turnover Intention (Y) value will increase. of -0.278 with the assumption that the Work Environment variable (X₂) is considered constant. The Regression Coefficient of X₃, of -0.316 means that if the value of the Career Development variable (X₃) increases by one unit, the Turnover Intention (Y) value will increase by -0.316 assuming the Factor variable Career Development (X₃) is considered fixed. Conclusion Compensation has a negative and significant effect on Turnover Intention at PT. The work of Sawitindo Mas, this is evidenced by the results of the t test showing that the results of the study are $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$ ($-7,570 > 1,985$) and ($sig = 0.000 < 0.050$). Work Environment has a negative and significant effect on Turnover Intention at PT. The work of Sawitindo Mas, this is evidenced by the results of the t-test showing that the results of the study are $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$ ($-6.347 > 1.985$) and ($sig = 0.000 < 0.050$). Career Development has a negative and significant effect on Turnover Intention at PT. The work of Sawitindo Mas, this is evidenced by the results of the t test showing that the results of the study are $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$ ($-3.147 > 1.985$) and ($sig = 0.002 < 0.050$).

Keywords: Compensation, Work Environment, Career Development, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para

kompetitornya. “Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat” (Hariandja, 2015).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. “Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik” (Wibowo, 2010).

Perilaku karyawan yang dilakukan di lingkungan organisasi menentukan kondisi organisasi tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi yaitu organisasi memiliki kinerja yang sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. “*Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius” (Hamid and UN 2015). Jumlah perputaran karyawan yang sangat signifikan dapat berpengaruh negatif pada keefektifitasan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat menentukan *Turnover Intention* salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. “Kompensasi bisa diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkannya. Semakin baik kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak kompensasi yang akan diterimanya” (Gorda, 2004).

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover Intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Harnoto (2002) menyebutkan bahwa, “Indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *Turnover Intention* karyawan dalam perusahaan. Indikator *Turnover Intention* yaitu:

1. Absensi yang meningkat.
2. Mulai malas bekerja.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
4. Peningkatan protes terhadap atasan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.”

Secara sederhana kompensasi bisa diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkannya. Semakin baik kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak kompensasi yang akan diterimanya” (Hanggraeni, 2012). “Kompensasi adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi” (Gorda, 2004). Sedangkan Manullang (2008) menyatakan, “Kompensasi

merupakan sarana motivasi/sarana yang menimbulkan dorongan”. Adapun yang menjadi indikator kompensasi adalah

1. Senioritas

Sistem kompensasi ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

2. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa kompensasi pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti kompensasi yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

3. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem kompensasi bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi kompensasi yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian kompensasi tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya kompensasi dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

4. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan kompensasi. (Hanggraeni, 2012)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas – tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut”. (Nitisemito, 2006) menjelaskan yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja) Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah-masalah juga akan muncul jika metode kerja lebih sering, ditentukan sebelumnya oleh pihak instansi sehingga karyawan mau tidak mau harus menjalankan dan mengikuti prosedur yang telah ada. Birokrasi yang panjang dan berbelit-belit dalam pengurusan surat-surat izin merupakan salah satu penyebab ketidakpuasan.
2. Kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan) Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan

- tugasnya.
3. Rancangan ruang kerja (*work space design*) Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan. Jika kenyamanan kerja karyawan tidak terpenuhi, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, akibatnya akan menimbulkan ketidakpuasan.
 4. Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy*. *Visual privacy* berhubungan dengan faktor penglihatan, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran. Biasanya *acoustical privacy* lebih besar pengaruhnya dari pada *visual privacy*.
 5. Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*) Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Waktu yang terbatas juga tidak cukup untuk menimbulkan stres, apabila tugas yang diselesaikan hanya sedikit.
 6. Sistem pengawasan yang buruk (*poor quality supervisory*) Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidak stabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
 7. Suasana politik yang tidak aman (*insecure political climate*). Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja, maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya karena situasi politik, terjadi dievakuasi di suatu negara, sehingga menimbulkan ketidakstabilan, perusahaan-perusahaan yang ada di negara tersebut sekaligus mempengaruhi orang-orang yang bekerja disana.
 8. Kurangnya umpan balik prestasi (*insufficient performance feed back*). Sistem pengawasan yang buruk atau kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya adalah promosi. Promosi yang lambat adalah kegagalan manifestasi diri sesuai keinginan dalam pengembangan karir. Promosi terlalu cepat yaitu pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi sehingga berada di luar kemampuan dan tanggung jawab seseorang yang memperoleh promosi tersebut.
 9. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*). Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut karyawan. Karyawan yang tanggung jawabnya besar dan wewenang yang diberikan akan mempermudah mengalami perasaan tidak sesuai akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.
 10. Ketidajelasan peran (*role ambiguity*) Ketidajelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.
 11. Frustrasi (*Frustration*) Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik, dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan. Misal harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan yang apabila berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi.
 12. Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*Differences between company and employee value*) Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri karyawan. Hal ini wajar terjadi, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan. Sedangkan pegawai menuntut gaji yang tinggi, kesejahteraan serta jaminan kerja yang memuaskan.
 13. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk (*change of any type*) Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Perubahan menurut penyesuaian diri agar terjadi kestabilan. Perubahan lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan politik organisasi.

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaranya :

“Terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut. Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka” (Marwansyah 2016). Adapun yang menjadi indikator pengembangan karir adalah:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Adanya minat untuk dipromosikan.
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.
5. Tingkat kepuasan.
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2021, penelitian ini akan dilakukan di PT. Karya Sawitindo Mas Kabupaten Mukomuko.

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2013). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebar, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi.

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 16*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier) terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,365	,865		-,422	,674
	Kompensasi	-,681	,090	-,888	-7,570	,000
	Lingkungan Kerja	-,278	,044	-,503	-6,347	,000
	Pengembangan Karier	-,316	,100	-,438	-3,147	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :
$$Y = -0.365 - 0.681 (X_1) - 0.278 (X_2) - 0.316 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta - 0.365 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karier (X_3) terhadap Turnover Intention (Y) sama dengan nol, maka variabel Turnover Intention akan tetap yaitu -0.365.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar -0.681 mempunyai makna jika nilai variabel Kompensasi (X_1) naik satu satuan maka nilai Turnover Intention (Y) akan naik sebesar -0.681 dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar -0.278 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai Turnover Intention (Y) akan naik sebesar -0.278 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X_3 , sebesar -0.316 mempunyai makna jika nilai variabel Pengembangan Karier (X_3) naik satu satuan maka nilai Turnover Intention (Y) akan naik sebesar -0.316 dengan asumsi variabel Faktor Pengembangan Karier (X_3) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 2.
Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,705	,92681
a. Predictors: (Constant), Faktor, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Kompensasi				

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0.845 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0.845 yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karier (X_3)) dengan variabel dependent Turnover Intention (Y) adalah termasuk tinggi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan factor Pengembangan Karier (X_3) terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,705	,92681
a. Predictors: (Constant), Faktor, Pengembangan Karier Faktor Lingkungan Kerja Kompensasi				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.714 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karier (X_3) terhadap variabel Turnover Intention memberikan sumbangan sebesar 0.714 dan 71.4% terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas sedangkan sisanya sebesar 0.286 atau 28.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $98-2-1 = 95$ (1.985) setiap variabel sebagai berikut :

1. Kompensasi yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-7.570 > 1.985$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas .
2. Lingkungan Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-6.347 > 1.985$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas
3. Pengembangan Karier yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-3.147 > 1.985$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,879	3	67,293	78,341	,000 ^b
	Residual	80,744	94	,859		
	Total	282,622	97			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Faktor Psikologis, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Kompensasi

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 78.341 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.9812 yaitu ($78.341 > 3.9812$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Pengembangan Karier (X_3) dan berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y) di Pada PT. Karya Sawitindo Mas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Karya Sawitindo Mas melalui penyebaran kuesoner terhadap 98 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Pengembangan Karier (X_3) berpengaruh secara signifikan Terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas .

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ $-7.540 > 1.985$ dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka H_1 dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Pengaruh Kompensasi yang telah disebar ke 98 responden, Kompensasi (X_1) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3.86 Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan evaluasi perusahaan dan jabatan yang ada. Kompensasi diberikan berdasarkan senioritas diperusahaan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,74. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ada variabel yang memiliki pengaruh yang rendah terhadap variabel turnover extention. Variabel Kompensasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.80. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kompensasi adalah pada kategori baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Lubis, N., & Onsardi, O. (2021), Putrianti (2014) dan Khaidir, Bachri, & Sugiati(2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ $(-6.347 > 1.985)$ dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan penelitian terhadap variabel Lingkungan yang telah disebar ke 98 responden. variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Perusahaan menyiapkan lingkungan kerja yang menyenangkan 4.00 dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.58 yang menyatakan Perusahaan menyiapkan lingkungan fisik tempat bekerja yang nyaman .Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.78. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Lingkungan Kerja adalah pada kategori baik.

Keadaan Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjakaryawan. Hal itu merupakan salahsatu cara yang dapat di tempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.menurut Susilo (2008:69). Hal ini sesuai dengan penelitian Polii (2015) dan Haholongan (2018).

Pengaruh Pengembangan Karier (X_3) Terhadap Turnover Intention (Y)

Faktor Pengembangan Karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ $(3.147 > 1.985)$ dan ($\text{sig } \alpha = 0,025 < 0,050$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan penelitian terhadap variabel Lingkungan yang telah disebar ke 98 responden. Pengembangan Karier (X_3) memberikan Pengembangan Karier yang baik untuk Turnover Intention) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.03 Seorang karyawan yang mendapatkan peluang berkarier memiliki tingkat kepuasan tersendiri. dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,78 Semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam berkarier. Variabel Pengembangan karier menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.87. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Pengembangan Karier adalah pada kategori baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Saklit(2017) dan Riantini, Suartina, & Mahayasa(2021).

Pengaruh Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), factor Pengembangan Karier (X₃) memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention (Y).

hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu (78.341 > 3.9812) dan (sig $\alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₅ diterima artinya secara bersamaan variabel Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan factor Pengembangan Karier (X₃) memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention (Y) di Pada PT. Karya Sawitindo Mas.

Variabel Turnover Intention (Y) setelah melakukan Turnover Intention) memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3.85 Saya akan meninggalkan pekerjaan ini, bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, dan indikator peningkatan penjual memiliki rata-rata terendah yaitu 3.56 Saya berniat mencari pekerjaan lain, karena pekerjaan saya terlalu berat. Dengan variabel kinerja pemasan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.73. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Turnover Intention adalah pada kategori baik

KESIMPULAN

Dari pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas sehingga dapat ditarik simpulan pada artikel ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas.
3. Pengembangan Karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas.
4. Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan factor Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Karya Sawitindo Mas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma.

- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Haholongan, Rutinaias. 2018. "Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(1).
- Hamid, R A, and Ungku Ahmad UN. 2015. "The Mediation Effect of Burnout and Moderation Effect of Social Support on Work-Family Conflictturnover Intention Relationship among Malaysian Woman Engineers: A Proposed Framework and Methodology." *Journal of Advanced Research Design* 15(1).
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia Publishing.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Islamuddin, I., Bahrin, K., Yulinda, A. T., & Nababan, T. S. (2021). Pengaruh Kinerja Dosen, Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(2), 147-159.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Khaidir, Muhammad, Ahmad Alim Bachri, and Tinik Sugiati. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin." *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)* 4(3): 175–86.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Manulang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A.S. 2006. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.
- Onsardi, O., Fintariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Polii, Lidya Ribkha Genta. 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.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 12(2).
- Riantini, Ni Luh Eva, I Wayan Suartina, and I Gede Aryana Mahayasa. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention." *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* 2(2): 79–90.
- Saklit, I Wayan. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator." *Jurnal Manajemen* 21(3): 472–96.

- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.