

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Tamarin Jaya Lombok Timur

¹Wiwik Ilnia, ²Syaiful Amri, ³Baiq Desthania Prathama

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹wiwikilnia24@gmail.com, ²syaifulamri5@gmail.com, ³desthaniaprathamabaiq@gmail.com

(0819-1739-9138)

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, work environment and job satisfaction on employee turnover. This type of research is associative. Samples were taken using saturated sampling. Data was obtained by distributing 42 questionnaires to employees of PT. Tamarin Jaya East Lombok Branch. Data analysis using multiple linear regression showed ($Y = 25.820 - 0.289x_1 - 0.487x_2 - 0.032x_3$). The results of this study show that compensation does not have a partially significant effect on turnover with a t value of $-1.417 < t$ table 2.024 with a significant value of $0.165 > 0.05$, the work environment has a partially significant effect on turnover with a t value of $-2.770 < t$ table 2.024 with a significant value of $0.009 < 0.05$, and job satisfaction has no partial significant effect on turnover with a calculated t value of $-0.253 < t$ table 2.024 with a significant value of $0.801 > 0.05$. Simultaneously there is an influence between compensation variables, work environment and job satisfaction on turnover with a calculated f value of $42.940 > f$ table 2.85.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction and Turnover

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* pada karyawan. Jenis penelitian ini asosiatif. Sampel diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh dengan menyebarkan 42 kuesioner pada karyawan PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur. Analisis data menggunakan regresi linear berganda menunjukkan ($Y = 25,820 - 0,289x_1 - 0,487x_2 - 0,032x_3$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* dengan nilai t hitung $-1,417 < t$ tabel 2,024 dengan nilai signifikan $0,165 > 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* dengan nilai t hitung $-2,770 < t$ tabel 2,024 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* dengan nilai t hitung $-0,253 < t$ tabel 2,024 dengan nilai signifikan $0,801 > 0,05$. Secara simultan ada pengaruh antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* dengan nilai f hitung $42,940 > f$ tabel 2,85.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat dibandingkan dengan era sebelumnya, yang tercermin dari kontribusi perusahaan terhadap perekonomian Indonesia. Dalam persaingan global, setiap perusahaan harus menempuh jalannya masing-masing agar eksistensi perusahaan mengalir lancar dan tujuan perusahaan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia tercapai secara optimal. Sumber daya manusia adalah faktor penting dan penentu dalam memajukan perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian besar terhadap sumber daya manusia terutama yang

berkaitan dengan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan hari tuanya. Dalam menjalankan perusahaan seringkali muncul kendala yang dapat menghambat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk hambatan tersebut adalah keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai keluarnya karyawandari perusahaan. Selain itu, *turnover* dapat diartikan sebagai pengunduran diri atau keluar dari pekerjaan (Nurlaila, 2014). Menurut(Hoonakker, 2013) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnyaturnover adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka(Sopiah dan Etta, 2018). Fungsi kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, perolehan dan motivasi yang efektif, menjaga stabilitas karyawan, menjaga disiplin, menghindari serikat pekerja dan mempengaruhi intervensi pemerintah. Perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka. Upaya perusahaan tersebut biasanya dalam bentuk pemberian insentif, upah yang adil, suasana lingkungan kerja, beban kerja dan sikap pemimpin. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Perusahaan harus dapat mendukung kinerja karyawannya sehingga dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misinya. Ketika seorang karyawan memilih untuk keluar atau meninggalkan perusahaan maka akan mengganggu jalannya perusahaan.

PT. Tamarin Jaya memiliki beberapa departemen dalam perusahaan antara lain supervisor, administrasi, salesman dan buruh. Menurut data pada PT.Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur tercatat sebanyak 42 karyawan pada awal tahun 2023. Data tersebut menunjukkan perputaran karyawan (*turnover*) pada PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Berikut data *turnover* karyawan pada 3 tahun terakhir.

Tabel 1 Data Pengunduran Diri Karyawan PT. Tamarin Jaya Cabang

Lombok Timur Tahun 2020 s/d 2022				
Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase yang keluar
2020	37	5	3	5,17%
2021	40	7	5	7,87%
2022	42	4	6	9,23%

(Sumber : Bagian SDM PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur 2023)

Dari tabel 1 diatas, PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur saat ini memiliki 42 karyawan pada akhir tahun 2022. Jumlah ini semakin meningkat dalam 2 tahun terakhir, pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 37 karyawan dan pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan. Pertambahan jumlah karyawan menunjukkan bahwa perusahaan semakin berkembang dan berupaya untuk meningkatkan kualitas dan penjualan. Namun data menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup fluktuatif setiap tahun, sehingga menurut data 3 tahun terakhir, pada tahun 2020 sebanyak 3 karyawan keluar dengan tingkat *turnover* mencapai 5,17%. Pada tahun 2021 sebanyak 5 karyawan keluar dengan tingkat *turnover* mencapai 7,87%. Pada tahun 2022 sebanyak 6 karyawan keluar dengan tingkat *turnover* mencapai 9,23%. Maier (dalam Pristianti, 2015) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih.

Penelitian yang dilakukan (Arsyie Taufik, 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Retno Khikmawati, 2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi *Turnover* adalah lingkungan kerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan oleh (Sigi Ansyar, 2015) yang menyebutkan bahwa faktor kompensasi juga mampu signifikan negatif mempengaruhi *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* pada karyawan PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur sebanyak 42 karyawan. Teknik pengambilan Sampel menggunakan sampling jenuh karena populasi

dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua populasi, jadi 42 karyawan PT. Tamarin Jaya Cabang Lombok Timur digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Instrumen :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Multikolonieritas
3. Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 25,820 - 0,289x_1 - 0,487x_2 - 0,032x_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 2 Tabel Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kompensasi	-1,417	2,024	0,165
Lingkungan Kerja	-2,770	2,024	0,009
Kepuasan Kerja	-0,253	2,024	0,801

- a. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover* diketahui t hitung $-1,417 < t$ tabel 2,024 dan nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,165 yang lebih besar dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi (X1) secara parsial atau sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap *turnover*.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* diketahui t hitung $-2,770 < t$ tabel 2,024 dan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover*.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* diketahui t hitung $-0,253 < t$ tabel 2,024 dan nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,801 yang lebih besar

dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover*.

2. Uji f (Simultan)

Tabel 3 Tabel Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.053	3	109.684	42.940	.000 ^b
	Residual	97.066	38	2.554		
	Total	426.119	41			

Diketahui nilai F hitung 42,940 > nilai F tabel 2,85, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap *turnover* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.754	1.598

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan besarnya R² (Rsquare) adalah 0,754. Hasil ini menunjukkan bahwa 75,4 % variabel *turnover* dapat dijelaskan oleh variabel dari ketiga variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan selisihnya 24,6% (100% - 75,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang dengan persentase 79%. Responden berdasarkan usia >19 tahun berjumlah 26 orang dengan persentase 62%. Responden berdasarkan masa kerja <6 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 81%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap *Turnover* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel, yaitu $-1,417 < 2,024$ dengan nilai signifikansi $0,165 > 0,05$ yang artinya secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bayu Sepriyanto, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Kampung China Bukittinggi)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Turnover* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel, yaitu $-2,770 > 2,024$ dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azhari & Putri, 2020) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication dan electrical Semarang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap *Turnover* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel, yaitu $-0,253 < 2,024$ dengan nilai signifikansi $0,801 > 0,05$ yang artinya secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firda Sukanti, n.d. 2021) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Menara Internusa dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. BMI di Kota Dampit.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Secara Simultan Pada Karyawan PT. Tamarin Jaya abang Lombok Timur

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, nilai F hitung dan F tabel pada penelitian ini dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai yang lebih besar dari F tabel yaitu $42,940 > 2,85$. Hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhari & Putri, 2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication dan Electrical Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication dan Electrical Semarang.

SIMPULAN

1. Kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*, dimana t hitung $(-1,417) < t$ tabel $(2,024)$ dan nilai signifikan sebesar 0,165 yang lebih besar dari 0,05. Sedangkan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*, dimana t hitung $(-2,770) < t$ tabel $(2,024)$, dan nilai signifikan sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 dan kepuasan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dimana t hitung $(-0,253) < t$ tabel $(2,024)$, dan nilai signifikan sebesar 0,801 yang lebih besar dari 0,05.
2. Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover*, dimana f hitung $(42,940) > f$ tabel $(2,85)$ dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Akbar, M. F. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solo: *Insan Cendekia Mandiri*.
- Alex S. Nitisemito. (2013) Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, *Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri

- Villas - The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi). *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 119–130.
- Ansyar, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Warung Kopi Mato dan secangkur Jawa di Yogyakarta. Yogyakarta: *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Azhari, & Putri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication dan Electrical Semarang. *E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo*, 2(2).
- Bayu, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Kampung China Bukittinggi). *Thesis Institut Agama Islam Negeri Bukit Tinggi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: *UBHARA Manajemen Press*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hoonakker, P. (2013). Using The Job-Demands-Resources model to predict turnover in the information technology work force-General effects and gender differences. *Hoorizon Of Psychology*, 51-65.
- Issa. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based On Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of scientific Research*, 525-531.
- Juliandi, a., Irfan, & Sapriyal, M. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Medan: *UMSU Press*.
- Khikmawati, R. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA DI PT CIRCLEKA INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Maarif, M., & Kartika, L. (2014). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. PT. Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara P. A., (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: *PT. Remaja Rosda Karya*
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI BUMDESDI KECAMATAN SUKASADA. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T (1978). A review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Nurlaila, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibiis Yogyakarta). *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Pristianti, P. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Interwork Indonesia Kabupaten Purbolinggo. *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.

- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Bandung: *Rajagrafindo Persada*.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima. *Refika. Aditama Bandung*.
- Simamora, Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *STIE YKPN Yogyakarta*.
- Sopiah, & Etta, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: *ANDI*.
- Sudaryo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: *ANDI*.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: *ALFABETA*.
- Sukanti, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa. *Universitas Islam Malang*.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Buku Seru*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kencana Prenada Media Group*.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kencana Prenada Media Group*.
- Taufik, A. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Karya Shaika Group Lhoksukon. *Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara*.
- Widodo, E. s. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: *PUSTAKA PELAJAR*.