

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang

Nur Cahya Dewi¹, Sinta S Herianti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia¹
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia²

Email: nurcahyadewi92@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study was to determine whether there is an influence between the variables of compensation, work environment and career development on the turnover intention of production department employees of PT. XYZ Cikarang. This research uses a quantitative approach, namely a research method that emphasizes objective phenomena. The population of this research is all employees of the production department at PT XYZ Cikarang with a total of 200 employees. The technique of determining the sample using the slovin formula obtained a sample of 133 respondents. And the data collected through questionnaires and observation. Data analysis used multiple linear regression tests, classical assumption tests, hypothesis testing. The results of this study show a significance value of $0.003 < 0.05$ and a calculated t-value of $3.025 > 1.978$. It can be concluded that partially the compensation variable has a positive and significant effect on employee turnover intention in the production department of PT. XYZ Cikarang. The work environment variable shows a significance value of $0.000 < 0.05$ and the results of the calculated t value of $5.248 > 1.978$, it can be concluded that partially it has a positive and significant effect on employee turnover intention in the production department of PT. XYZ Cikarang. The career development variable shows a significance value of $0.000 < 0.05$ and the results of the calculated t-value of $3.635 > 1.978$, it can be concluded that partially it has a positive and significant effect on employee turnover intention in the production department of PT. XYZ Cikarang.*

Keywords: *Compensation; Work Environment; Career Development; Turnover Intention*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena objektif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi pada PT XYZ Cikarang sebanyak 200 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 133 responden yang di dapat dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin. Dan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil nilai t hitung sebesar $3,025 > 1,978$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai t hitung sebesar $5,248 > 1,978$ maka dapat disimpulkan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai t hitung sebesar $3,635 > 1,978$ maka dapat disimpulkan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang.

Kata Kunci: *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. 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 (Putri, 2022). Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan yang kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para pesaing-pesaing bisnis lainnya.

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. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Setiap perusahaan atau organisasi harus meningkatkan sumber daya manusianya agar kinerja yang dimiliki semakin meningkat, karena perusahaan atau organisasi yang maju yaitu organisasi yang menampilkan kinerja yang baik. Selain itu perilaku karyawan yang dilakukan di lingkungan perusahaan menentukan kondisi perusahaan tersebut. Fenomena yang sering terjadi di dalam perusahaan yaitu perusahaan sudah memiliki kinerja yang sedemikian bagus tetapi dirusak oleh perilaku karyawan yang sulit dihindari. Salah satu dari bentuk perilaku tersebut yaitu keinginan berpindahnya seorang karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan tersebut (*Turnover Intention*).

Turnover intention adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam bentuk berhenti dari pekerjaan karena sudah tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi di perusahaan lain (Putri, 2022). *Turnover Intention* adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memiliki niatan untuk mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda (Fitriani, 2020). *Turnover intention* yaitu tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari suatu organisasi karena faktor-faktor lain yang menjadikan individu tersebut keluar dari organisasi (Putri, 2022). Berikut tabel turnover karyawan PT. XYZ dalam periode 2020-2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. XYZ periode 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Yang Keluar	Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2020	200	15	185	7,79%
2021	185	12	173	6,70%
Rata-rata	385	27	358	7,26%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa tingkat persentase *turnover* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang selama dalam kurun waktu 2020-2021 bersifat berubah-ubah dan tingkat tertinggi pada tahun 2020 berjumlah 15 karyawan dengan persentase 7,79% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 berjumlah 12 karyawan dengan persentase 6,70%.

Permasalahan internal yang terjadi di perusahaan PT. XYZ Cikarang mengalami perputaran yang cukup signifikan terhadap karyawan yang keluar masuk dikarenakan perusahaan kurang efektif dalam mengelola sumber daya manusianya. Adapun dampak dari tingginya *turnover intention* yaitu dampak negatif maupun positif. Dampak negatif yaitu sulitnya perusahaan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar. Terlebih lagi jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. Sedangkan dampak positifnya adalah perusahaan memiliki kesempatan untuk melakukan promosi dan merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Meskipun perusahaan merekrut karyawan baru namun perusahaan akan kehilangan karyawan yang khususnya memiliki kinerja yang cukup tinggi (Davis dan Newstrom, 2010).

Fenomena ini memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakstabilan tingkat *turnover intention* di perusahaan XYZ Cikarang diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Kompensasi adalah segala bentuk yang diperoleh tenaga kerja sebagai balas jasa mereka selama bekerja (Salehah, 2022). Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Taufik, 2021). Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran demi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Efitriana, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menciptakan suasana kinerja karyawan. Lingkungan

kerja dinyatakan baik apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah kondisi yang berada di tempat sekitar lingkungan kerja karyawan yang memiliki pengaruh kapasitas kerja karyawan seperti memberikan fasilitas yang memadai dan layak untuk kenyamanan dan keamanan karyawannya (dewi, 2020). Adanya lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada turnover intention karyawan. Berdasarkan observasi secara singkat dengan salah satu karyawan departemen produksi bahwa terdapat indikasi adanya diskriminasi atau pengucilan terhadap karyawan yang menyebabkan hubungan kerja dan lingkungan kerja menjadi tidak sehat.

Karir adalah merupakan posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang sepanjang hidupnya (Aspita & Sugiono, 2019). Karir adalah jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan selama karyawan tersebut bekerja (Aspita & Sugiono, 2019). Dalam mengembangkan suatu perusahaan dibutuhkan penanganan sumber daya manusia yang baik juga. Pembentukan sumber daya manusia yang baik yaitu salah satunya jenjang karir pegawai, maka dari itu perusahaan harus memberikan jenjang karir yang jelas kepada semua karyawannya.

Pada penelitian sebelumnya yang meneliti kompensasi berpengaruh positif terhadap turunnya *turnover intention* (Efitriana, 2022). Dan dari hasil penelitian Retno Dwi Pratiwi (2020) menunjukkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan menurut (Iqbal & Nastiti, 2022) mengatakan jika pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan adanya indikasi masalah pada perusahaan tersebut. Indikasi masalahnya yaitu kesulitan dalam promosi jabatan bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya, kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, serta kurangnya rasa nyaman di sekitar lingkungan kerja. Dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian departemen produksi PT. XZY Cikarang sebanyak 200 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 133 responden yang di dapat dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan alat pengolahan data menggunakan program spss 20.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,625	0,1703	Valid
X1.2	0,683	0,1703	Valid
X1.3	0,686	0,1703	Valid
X1.4	0,615	0,1703	Valid
X1.5	0,742	0,1703	Valid
X1.6	0,657	0,1703	Valid
X1.7	0,630	0,1703	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 20

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Kompensasi (X1) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* dari setiap item pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel sebesar 0,1703 dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item kurang dari < 0,05. Sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,515	0,1703	Valid
X2.2	0,575	0,1703	Valid
X2.3	0,645	0,1703	Valid
X2.4	0,576	0,1703	Valid
X2.5	0,685	0,1703	Valid
X2.6	0,652	0,1703	Valid
X2.7	0,550	0,1703	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* dari setiap item pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel sebesar 0,1703 dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item kurang dari < 0,05. Sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variabel Pengembangan Karir (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,532	0,1703	Valid
X3.2	0,511	0,1703	Valid
X3.3	0,729	0,1703	Valid
X3.4	0,666	0,1703	Valid
X3.5	0,655	0,1703	Valid
X3.6	0,650	0,1703	Valid
X3.7	0,590	0,1703	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Pengembangan Karir (X3) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* dari setiap item pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel sebesar 0,1703 dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item kurang dari < 0,05. Sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variabel Turnover Intention (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,576	0,1703	Valid
Y.2	0,654	0,1703	Valid
Y.3	0,676	0,1703	Valid
Y.4	0,560	0,1703	Valid
Y.5	0,604	0,1703	Valid
Y.6	0,613	0,1703	Valid
Y.7	0,502	0,1703	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Pengembangan Karir (X3) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* dari setiap item pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel sebesar 0,1703 dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item kurang dari < 0,05. Sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,778	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,704	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,734	Reliabel

Turnover Intention (Y)	0,699	Reliabel
------------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah SPSS 20

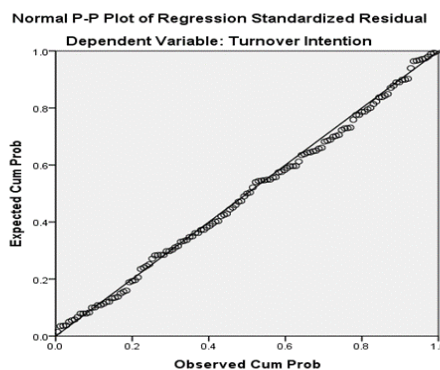
Hasil dari uji reliabilitas antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan *turnover intention* menunjukkan nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6, maka seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11294369
Most Extreme Differences	Absolute	,041
	Positive	,041
	Negative	-,033
Kolmogorov-Smirnov Z		,472
Asymp. Sig. (2-tailed)		,979
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil dari uji normalitas yang dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada tabel *one sample Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi $0,979 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot
 Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil uji normalitas dengan menggunakan normal P-P plot dapat dijelaskan bahwa titik-titik di atas menyebar dan mengikuti disekitar garis diagonal. Artinya data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,231	3,564		,906	,366		
	Kompensasi	,241	,080	,241	3,025	,003	,856	1,169
	Lingkungan Kerja	,376	,072	,390	5,248	,000	,981	1,019

	Pengembangan Karir	,295	,081	,287	3,635	,000	,867	1,153
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Sumber: Data diolah SPSS 20

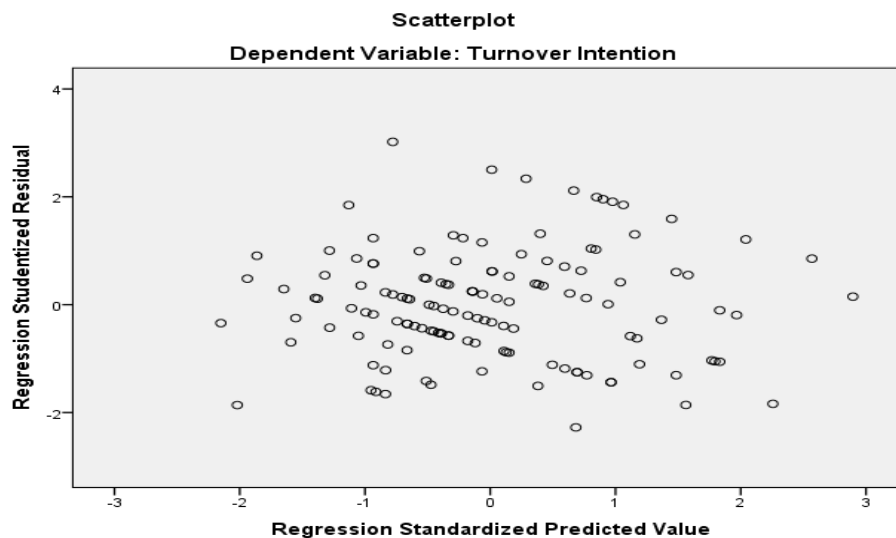
Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,856, nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,981, dan nilai *tolerance* variabel pengembangan karir sebesar 0,867 lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan jika dilihat dari nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,169, nilai VIF variabel lingkungan kerja adalah 1,019, dan nilai VIF variabel pengembangan karir adalah 1,157 yang artinya jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,227	2,122		-1,521	,131
	Kompensasi	,080	,047	,157	1,681	,095
	Lingkungan Kerja	,053	,043	,109	1,248	,214
	Pengembangan Karir	,036	,048	,069	,750	,454
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil uji heterokedastisitas menyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar 0,095, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,214, dan nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,454. Ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot
 Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot menjelaskan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitas angka 0. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji scatterplot antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,231	3,564		,906	,366
	Kompensasi	,241	,080	,241	3,025	,003
	Lingkungan Kerja	,376	,072	,390	5,248	,000
	Pengembangan Karir	,295	,081	,287	3,635	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) α memiliki nilai positif sebesar 3,231 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka *turnover intention* adalah 3,231. (2) nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,241 yang artinya bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*. (3) nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,376 yang artinya bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. (4) nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_3) memiliki nilai sebesar 0,295 yang artinya bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,231	3,564		,906	,366
	Kompensasi	,241	,080	,241	3,025	,003
	Lingkungan Kerja	,376	,072	,390	5,248	,000
	Pengembangan Karir	,295	,081	,287	3,635	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah SPSS 20

Hasil uji t dalam penelitian ini menyatakan nilai t tabel diperoleh dari rumus ($df = n - k - 1$), $df = 133 - 3 - 1 = 129$ maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,978 dan nilai alpha 0,05. Berikut pembahasan hasil dari uji t secara parsial antara kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* sebagai berikut.

Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari uji t dilihat pada tabel 4.13 untuk variabel Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,003 artinya lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan hasil nilai t hitung sebesar 3,025 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel ($3,025 > 1,978$) dengan nilai t hitung positif, maka dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang.

Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari uji t dilihat pada tabel 10 untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan hasil nilai t hitung sebesar 5,248 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel ($5,248 > 1,978$) dengan nilai t hitung positif, maka dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang.

Hipotesis 3: Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari uji t dilihat pada tabel 4.13 untuk variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan hasil nilai t hitung sebesar 3,635 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel ($3,635 > 1,978$) dengan nilai t hitung positif, maka dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak yang artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.285	2,13737
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien determinasi pada tabel di atas dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0,549, sedangkan nilai R Square sebesar 0,301 yang artinya menunjukkan bahwa sebesar 30,1% variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir sedangkan sisanya sebesar 69,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang diperoleh dari hasil koefisien regresi sebesar 0,241. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,025 > 1,978$) dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikma Efitriana dan Lie Liana (2022), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*". Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Yamaha Mataram Sakti Semarang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Asni Gani, Andry Priharta, dan Anastasya Purnamasari (2022), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan". Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan Tambang di Kalimantan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang diperoleh dari hasil koefisien regresi sebesar 0,376. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($5,248 > 1,978$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Hasmiana Dewi dan Dewi Sinta Wulandari Lubis (2020), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan pada STIM Sukma Medan". Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada STIM Sukma. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Habibatul Hidayati dan Melati Karunia Rizalti (2021), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau". Hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang diperoleh dari hasil koefisien regresi sebesar 0,295. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung

> t tabel (3,635 > 1,978) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Putra dan Reno Silvia (2020), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali". Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sari Buah Sawit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Reza Ramadhani, Khusnul Fikri, dan Rian Rahmat Ramadhan (2023), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru". Hasil dari penelitiannya menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru.

KESIMPULAN

(1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. (2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. (3) Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. Nilai R Square sebesar 0,301 yang artinya menunjukkan bahwa sebesar 30,1% variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir sedangkan sisanya sebesar 69,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

SARAN

1. Perusahaan diharapkan untuk melakukan evaluasi dan pengamatan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang.
2. Perusahaan diharapkan agar lebih meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan antar karyawan yang baik dapat memicu karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang.
3. Perusahaan diharapkan melakukan evaluasi dalam mempromosikan jabatan agar berlaku untuk seluruh karyawan dalam mengembangkan karirnya, sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber yang lebih relevan terkait *turnover intention*. Dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas subjek dan variabel yang diteliti dan tidak terpaku pada perusahaan manufacturing saja melainkan perusahaan sector lain, sehingga menghasilkan hasil yang lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K. A. R. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI KUTABEX HOTEL*. 07. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1369914&val=989&title=PENGARUH KOMPENSASI KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI KUTABEX HOTEL>
- Amalo, F. (2022). *Pengantar Manajemen (Filosofis dan Praktis)*. https://books.google.co.id/books?id=TWabEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA69&dq=pengertian+lingkungan+kerja&hl=en&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian lingkungan kerja&f=false
- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Sekertari Dan Manajemen*, 4. <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/291787/Jurnal-RII-1.pdf>
- Anwar, R., & Kasnadian, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak

- Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Mitra Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 85. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1559>
- Arianty, N. (2021). Pengaruh Brand Image Dan Brand Awareness Lazada Terhadap Keputusan Pembelian Online. *Jurnal Ilmiah Magistar Manajemen*, 4, 897. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v10.i10.p07>
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Dengan demikian , turnover intention dapat berakibat kerugian bagi perusahaan , bocornya informasi atau rahasia perusahaan pada kompetitor (Puangyoykeaw dan (Zakaria dan Astuty ,. *Riset Manajemen*, 01(2), 25–35.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>
- Budiyanto, A. (2022). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. NESITOR. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25. <https://ibn-e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/475/371>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGGUNAKAN_SPSS_U/acpLEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+uji+reliabilitas&printsec=frontcover
- dewi, riski hasmiana. (2020). No Title. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turn Over*. file:///C:/Users/Acer/Desktop/REFERENSI JURNAL/lingkungan kerja 2.pdf
- Efitriana, I. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada*. 5(2), 182–188.
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari. (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>
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. https://www.google.co.id/books/edition/Mahir_Menguasai_SPSS_Panduan_Praktis_Men/baBXDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+asumsi+klasik&printsec=frontcover
- Iqbal, M., & Nastiti, H. (2022). Jurnal Akuntansi dan Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(22), 1–13.
- Janna, N. M. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kamila, V. S. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT Blambangan Bahari Shipyard di Banyuwangi)*. 12–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Khristanto, T. A. T. (2018). *Pt Imanuel Tehnik Sentosa*. 6(2).
- Melania, F. P. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA TBK*. https://repository.pnj.ac.id/id/eprint/9095/1/Halaman Identitas_Fajriah Puti Melania_1805421008_Tahun 2022.pdf
- Nugraha, B. (2021). *Pengembangan Uji Statistik : Implementasi Metode Regresi Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. https://www.google.co.id/books/edition/Pengembangan_Uji_Statistik/PzZEEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+heterokedasitas&pg=PA71&printsec=frontcover
- Pramudika, C. A. R. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Empiris Pada Karyawan

- Belle View Hotel Semarang). *Universitas Padanaran, Semarang.*
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/641/622>
- Pratiwi, P. (2019). (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1*(1).
- putra, andi. (2021). Faktor Penyebab Terjadinya Turnover Karyawan. In *Faktor Penyebab Terjadinya Turnover Karyawan.* <http://www.myorangehr.com/news-events/faktor-penyebab-terjadinya-turnover-karyawan/#>
- Putra, A. I. D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 16*(1), 174. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Putri, N. D. (2022). *Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Karya Sawitindo Mas.* 87–98.
- Rahayu, E. P. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (M. A. Susanto (ed.)). https://www.google.co.id/books/edition/Kesehatan_dan_Keselamatan_Kerja/3iaIEAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengertian+lingkungan+kerja&pg=PT82&printsec=frontcover
- Ramadhan, D. M. (2021). *Metode Penelitian.* https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian/Ntw_EAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+metode+pengumpulan+data&printsec=frontcover
- Roflin, E. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran.* https://www.google.co.id/books/edition/POPULASI_SAMPEL_VARIABEL_DALAM_PENELITIA/ISYrEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=populasi+penelitian+adalah&printsec=frontcover
- Salehah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida, 8*(1), 113–130. <https://eprints.umm.ac.id/53861/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/53861/1/PENDAHULUAN.pdf>
- Siyoto, D. S. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN.* https://www.google.co.id/books/edition/DASAR_METODOLOGI_PENELITIAN/QPhFDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+penelitian+kuantitatif+menurut+para+ahli&printsec=frontcover
- Sugianto, H. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pendahuluan.* 2(1), 97–108.
- Taufik, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida, 7*(2), 155–171.
- Wahyuni, S. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif.* 105. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kualitatif/yXpmEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+observasi&pg=PA105&printsec=frontcover
- Winarti, E. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI.* 53. <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/401/386>
- Yunita. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt.* http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/710%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/710/1/cover_s.d_bab_III.pdf
- Yusuf, D. M. (2019). *Analisis Data Penelitian* (p. 134). https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Data_Penelitian_Teori_Aplikasi/qrkREAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=UJI+T&pg=PA134&printsec=frontcover
- Yusuf, F. (2018). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF Febrianawati. *Ilmiah Pendidikan, 7.*