

## **Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention**

**Akbar Bahtiar, Marsa, Nurdiana, Fachriyahthul Jannah, Fadel Muslaini**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Dipa Makassar

*Email:* [akbarbahtiar@undipa.ac.id](mailto:akbarbahtiar@undipa.ac.id), [marsaarie@undipa.ac.id](mailto:marsaarie@undipa.ac.id),  
[nurdiananur@undipa.ac.id](mailto:nurdiananur@undipa.ac.id), [fachriyahthuljannah@umdipa.ac.id](mailto:fachriyahthuljannah@umdipa.ac.id),  
[fadelmuslaini@undipa.ac.id](mailto:fadelmuslaini@undipa.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Di era digital saat ini, di mana teknologi berkembang pesat, peran manusia menjadi semakin penting dalam menjalankan bisnis. Kecerdasan, kreativitas, dan inovasi mereka menjadi kunci utama dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuan perusahaan. SDM bukan hanya sekadar pekerja yang menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga sebagai pendorong perubahan signifikan dalam strategi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan di PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara. Jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 50 orang karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang Pariaman dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

**Kata Kunci:** *Gaji, Lingkungan Kerja, Kompensasi*

### **Abstract**

Human resources (HR) are the most valuable asset for a company. In today's digital era, where technology is rapidly advancing, the role of humans becomes increasingly important in conducting business. Their intelligence, creativity, and innovation are key factors in winning competition and achieving company goals. HR is not just workers performing daily tasks but also drivers of significant changes in the overall strategy and performance of the company. The purpose of this study is to determine the influence of salary, work environment, and compensation on employee turnover intention at PT Bumi Sarimas Indonesia in Padang City. The research method used in this study is quantitative research using data collection methods in the form of questionnaires and interviews. The number of respondents used is 50 employees of PT Bumi Sarimas Indonesia in Padang Pariaman City, using a saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study indicate that salary, work environment, and compensation have a negative impact on employee turnover intention.

**Keywords:** *Salary, Work Environment, Compensation*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Di era digital saat ini, di mana teknologi berkembang pesat, peran manusia menjadi semakin penting dalam menjalankan bisnis. Kecerdasan, kreativitas, dan inovasi mereka menjadi kunci utama dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuan perusahaan. SDM bukan hanya sekadar pekerja yang menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga sebagai pendorong perubahan signifikan dalam strategi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Karim, 2023: 44).

SDM merupakan faktor kunci dalam pencapaian kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam pengembangan SDM, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kompensasi dan manfaat yang kompetitif. (Rostandi, 2021) Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalkan tingkat pergantian karyawan dan memaksimalkan potensi SDM untuk mencapai tujuan bisnis. Investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya berarti menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan, tetapi juga menciptakan budaya perusahaan yang positif dan mendukung, menyediakan jalur karier yang jelas, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diakui. (Kuswahyudi, 2022) Perusahaan yang berhasil dalam hal ini akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat di pasar yang semakin kompetitif, karena mereka akan dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik yang dapat membantu mereka mencapai tujuan bisnis mereka (Naibaho, 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pada tahun 2023, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 133,9 juta jiwa. Angka ini menunjukkan besarnya potensi SDM yang dimiliki Indonesia. Dengan populasi angkatan kerja yang besar, Indonesia memiliki peluang untuk memanfaatkan tenaga kerja yang melimpah ini dalam berbagai sektor industri. Namun, potensi ini hanya dapat diwujudkan apabila SDM tersebut memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini.

Laporan ManpowerGroup tahun 2022 menyebutkan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam mencari talenta yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa permintaan akan SDM berkualitas tinggi di Indonesia sangat tinggi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan jumlah karyawan yang banyak, tetapi juga karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai. Kesulitan dalam menemukan talenta yang tepat ini dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, karena karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang diperlukan tidak akan mampu mendukung strategi dan operasi bisnis dengan efektif. (Ussu, 2023)

Namun, di balik potensi yang besar, terdapat tantangan yang harus dihadapi, yaitu tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Randstad dalam studi tahun 2023 menemukan bahwa tingkat pergantian karyawan di Indonesia mencapai 21%. Artinya, satu dari lima karyawan di Indonesia meninggalkan pekerjaannya setiap tahun.

Meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan merupakan salah satu dampak dari tingginya pergantian karyawan. Proses rekrutmen memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit. (Ningrum, 2024) Perusahaan harus mengiklankan posisi yang kosong, menyaring pelamar, mengadakan wawancara, dan melakukan berbagai tes untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai. (Mawey, 2024) Setelah karyawan baru diterima, perusahaan harus menyediakan pelatihan untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Semua ini memerlukan investasi yang signifikan. Jika pergantian karyawan tinggi, investasi ini harus dilakukan berulang kali, yang tentu saja akan meningkatkan biaya operasional perusahaan (Romadonni, 2024).

Penurunan produktivitas juga merupakan dampak yang signifikan dari pergantian karyawan yang tinggi. Ketika seorang karyawan yang berpengalaman meninggalkan perusahaan, mereka membawa serta pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama bekerja. (Yulianti, 2020) Karyawan baru yang menggantikan mereka membutuhkan waktu untuk mencapai tingkat produktivitas yang sama. Selain itu, karyawan yang tersisa mungkin harus mengambil alih tanggung jawab tambahan selama proses rekrutmen dan pelatihan, yang dapat mengurangi produktivitas mereka (Naibaho, 2024).

Hilangnya pengetahuan dan keahlian juga merupakan masalah besar. Karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan biasanya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang proses bisnis, budaya perusahaan, dan cara terbaik untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Ketika mereka pergi, pengetahuan ini hilang, dan perusahaan harus memulai kembali proses pembelajaran dengan karyawan baru. Ini bisa menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan dan efisiensi (Romadonni, 2024).

Pergantian karyawan yang tinggi dapat menjadi indikator bahwa ada masalah mendasar dalam manajemen SDM perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan pergantian tinggi dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Hal ini melibatkan peninjauan kembali kebijakan kompensasi dan manfaat, peningkatan program pengembangan karyawan, atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan inklusif. Dengan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung di mana karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pergantian karyawan di suatu perusahaan adalah gaji. Gaji merupakan kompensasi finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka di perusahaan. Faktor ini sangat krusial karena gaji tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan ekonomi karyawan, tetapi juga mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap usaha dan dedikasi mereka. Karyawan cenderung mencari tempat kerja yang menawarkan gaji yang kompetitif dan sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab yang mereka emban. Jika gaji yang ditawarkan tidak memenuhi harapan atau kebutuhan karyawan, mereka akan merasa kurang dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Ketidakpuasan ini seringkali memicu keinginan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik di perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih tinggi. Selain itu, gaji yang kompetitif juga berperan dalam menarik talenta baru serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa struktur gaji mereka adil dan kompetitif dalam industri mereka untuk meminimalkan tingkat pergantian karyawan. Kenaikan gaji yang sesuai dengan inflasi, peningkatan tanggung jawab, dan pencapaian kinerja juga penting untuk menjaga motivasi dan komitmen karyawan. Dalam jangka panjang, strategi kompensasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, serta mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, manajemen gaji yang baik adalah aspek kritis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif (Putri, 2023).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan, selain insentif yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti suasana kantor yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan dari atasan, serta kesempatan untuk

berkolaborasi dengan rekan kerja yang kompeten memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, fasilitas yang memadai seperti area istirahat yang nyaman, ruang kerja yang bersih dan rapi, serta perlengkapan kerja yang lengkap dan fungsional juga berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keragaman dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dan memiliki niat yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka panjang. Dengan demikian, perusahaan yang mampu menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif akan lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Perhatian terhadap aspek-aspek non-finansial seperti lingkungan kerja yang baik juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata calon karyawan dan masyarakat luas. (Dewi, 2023).

Selain itu, kompensasi yang diterima oleh karyawan juga dapat menjadi penyebab terjadinya niat untuk berpindah kerja di suatu perusahaan. Kompensasi mencakup berbagai bentuk remunerasi yang diterima oleh karyawan, termasuk gaji pokok, bonus, tunjangan, dan insentif lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi seringkali dikaitkan dengan perasaan tidak dihargai dan ketidakadilan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dibayar dengan adil cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa kompensasi yang mereka terima kurang memadai seringkali mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Selain itu, faktor-faktor seperti keteraturan dalam pembayaran, transparansi dalam penentuan gaji, serta adanya kesempatan untuk mendapatkan bonus atau insentif tambahan juga memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan tentang kompensasi. Perusahaan yang gagal dalam mengelola aspek-aspek ini mungkin menghadapi tingkat turnover yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan adil, transparan, dan kompetitif untuk mempertahankan karyawan berbakat dan meminimalkan niat mereka untuk berpindah kerja. (Aprillio, 2024).

PT Bumi Sarimas Indonesia (BSI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kota Padang Pariaman, Sumatera Barat. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang padat karya, BSI membutuhkan banyak tenaga kerja untuk menjalankan operasionalnya. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, BSI mengalami tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi. Hal ini tentu saja dapat berakibat negatif bagi perusahaan, seperti terhambatnya proses produksi, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, dan menurunnya moral karyawan yang tersisa.

Tingginya tingkat pergantian karyawan di BSI dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah ketidakpuasan karyawan terhadap Gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi yang mereka terima. Berdasarkan informas yang diperoleh pada sesi wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah seorang karyawan dari PT Bumi Sarimas Indonesia, kota Padang, gaji yang mereka terima belum terlalu memuaskan dan cenderung tidak mencerminkan beban kerja yang mereka dapatkan di perusahaan. Oleh

karena itu, beberapa karyawan berharap kepada manajemen untuk melakukan pengaturan ulang terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga hal ini dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia.

Selain bermasalah dengan gaji, lingkungan kerja juga merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi oleh sebagian karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh salah seorang karyawan yang dalam sesi wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa sulitnya untuk melakukan komunikasi dengan lancar kepada atasan terkait dengan keluhan yang dihadapi oleh karyawan atau dengan kata lain, manajemen tingkat atas seolah-olah menunjukkan ketidakpeduliannya atas setiap opini yang disampaikan oleh karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Selain kedua hal tersebut, beberapa karyawan juga mengungkapkan kecilnya kompensasi berupa insentif atau bonus yang diterima oleh karyawan. Beberapa karyawan mengatakan dalam sesi wawancara dengan peneliti bahwa insentif atau bonus yang diberikan masih belum memadai dan belum mampu meningkatkan taraf hidup karyawan. Apalagi sebagian besar karyawan telah memiliki anggota keluarga.

Rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh baik secara parsial dari Gaji, lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap niat untuk berpindah kerja karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang Pariaman.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji, lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap niat untuk berpindah kerja karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang Pariaman.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama. Selain itu, secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan panduan kepada pihak PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang dalam menyusun program atau kebijakan terkait dengan sumber daya manusia yang mereka miliki.

## **METODE**

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menguji hubungan numerik antara variabel independen (Insentif, Gaji, dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Turnover Intention) pada karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia di Padang. Alasan pemilihan metode kuantitatif didasari pada tujuan penelitian untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel tersebut. Seluruh karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia di Padang yang berjumlah 50 orang dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya yang relatif kecil (di bawah 100 orang). Data dikumpulkan melalui dua metode: Kuesioner: Digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel penelitian. Wawancara tidak terstruktur: Digunakan untuk menggali informasi lebih mendalam dari narasumber terkait variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden di lokasi penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah analisis distribusi frekuensi, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pemberian kompensasi terhadap turnover intention dari karyawan di PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Sifat Deskriptif**

Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Karakteristik responden		Jumlah	Persentase (%)
Umur	25-35 tahun	30	60
	36-46 Tahun	10	20
	47-57 Tahun	10	20
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Jenis Kelamin	Laki Laki	32	64
	Perempuan	18	36
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Pendidikan	SMA/SMK	22	44
	D3	12	24
	S1	10	20
	S2	6	12
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Masa Kerja	1-5 Tahun	10	20
	6-10 tahun	28	56
	>10 Tahun	12	24
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden terdiri atas responden dengan umur 25-35 Tahun sebanyak 30 orang (60%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari PT Bumi Sarimas Indonesia masih berada dalam usia produktif. Sedangkan dari sisi jenis kelamin, sebagian besar karyawan dari PT Bumi Sarimas Indonesia terdiri atas karyawan dengan jenis kelamin laki laki sebanyak 32 orang (64%). Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan di PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang yang lebih banyak membutuhkan tenaga laki laki. Sedangkan dari aspek pendidikan, sebagian besar karyawan yang dimiliki oleh PT Bumi Sarimas Inti Indonesia Kota Padang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang (44%). Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan di perusahaan yang lebih banyak membutuhkan responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK. Di sisi lain, apabila dilihat dari sisi lama kerja, sebagian besar responden memiliki lama kerja di perusahaan selama 6-10 Tahun.

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti di dalam penelitian ini:

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51730113
Most Extreme	Absolute	.095

Differences	Positive	.095
	Negative	-.085
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *asym sig 2 tailed* adalah 0.200 atau nilai sig > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data data yang digunakan di dalam penelitian terdistribusi dengan normal

#### Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

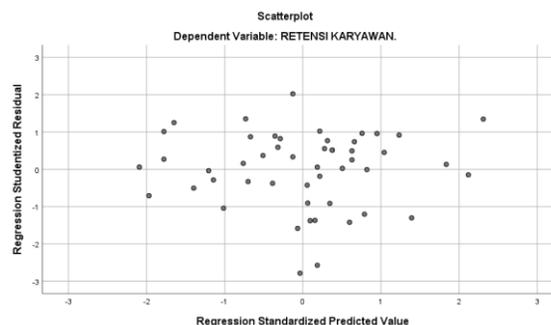
Variabel	Tolerance	VIF
Gaji (X1)	0.978	1.023
Lingkungan Kerja (X2)	0.931	1.074
Kompensasi (Y)	0.951	1.051

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai tolerance dari masing masing variabel adalah 0.978, 0.931, dan 0.951 sedangkan nilai VIF dari masing masing variabel tersebut adalah 1.023, 1.074, dan 1.051. hasil ini menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10. hasil ini menunjukkan abwha tidak terdapat gejala mutlikolinieritas di dalam penelitian

#### Uji Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:



Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik titik yang terdapat di dalam diagram scatterplot telah menyebar ke segala arah dan idak hanya terfokus pada satu bidang . hal ini menyimpulkan abwha tidka terjadi gejala heterokedastisitas di dalam penelitian ini.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.038	.191		272.515	.000		
	GAJI	-.107	.003	-.469	-42.315	.000	.978	1.023
	LINGKUNGAN KERJA	-.091	.001	-.768	-67.559	.000	.931	1.074
	KOMPENSASI	-.160	.002	-.731	-64.990	.000	.951	1.051

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Berikut adalah persamaan regresi yang dapat dibentuk berdasarkan tabel di atas  
Persamaan Regresi:

Turnover Intention = 52.038 - 0.107gaji - 0.091Lingkungan Kerja – 0.160kompensasi

Berikut adalah penjelasan dari persamaan di atas:

1. Nilai konstanta adalah 52.038 yang menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan nilai variabel x maupun variabel y maka hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap nilai konstanta
2. Nilai koefisien dari variabel x1 (gaji) adalah -0.107. hasil ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang. Hal ini menjelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan nilai koefisien dari variabel x1 (gaji) sebesar 1%, maka nilai variabel y (turnover intention) akan mengalami penurunan sebesar 0.107 atau sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai koefisien dari variabel x1 (gaji) sebesar 1%, maka nilai variabel y (turnover intention) akan mengalami kenaikan sebesar 0.107.
3. Nilai koefisien dari variabel x2 (lingkungan kerja) adalah -0.091. hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang. Hal ini menjelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan nilai koefisien dari variabel x2 (lingkungan kerja) sebesar 1%, maka nilai variabel y (turnover intention) akan mengalami penurunan sebesar 0.091 atau sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai koefisien dari variabel x2 (lingkungan kerja) sebesar 1%, maka nilai variabel y (turnover intention) akan mengalami kenaikan sebesar 0.091.
4. Nilai koefisien dari variabel x3 (kompensasi) adalah -0.160. hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang. Hal ini menjelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan nilai koefisien dari variabel x3 (kompensasi) sebesar 1%, maka nilai variabel y (turnover intention) akan mengalami penurunan sebesar 0.160 atau sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai koefisien dari variabel x3 (kompensasi) sebesar 1%, maka nilai variabel y (turnover intention) akan mengalami kenaikan sebesar 0.160

## Pembahasan

### Pengaruh Gaji terhadap turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa gaji memberikan pengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kta Padang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien dari variabel gaji (x1) sebesar -0.107. hasil ini membuktikan bahwa semakin layak gaji yang

diberikan maka semakin rendah pula turnover intention dari karyawan atau sebaliknya semakin kurang layak gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi pula turnover intention dari karyawan tersebut

Hubungan antara gaji dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention) merupakan topik yang signifikan dalam studi manajemen sumber daya manusia. Gaji adalah salah satu komponen penting dari kompensasi yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Secara teori, gaji yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, gaji yang dianggap tidak memadai atau tidak sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan dapat memicu ketidakpuasan kerja yang berujung pada peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Karyawan yang merasa bahwa gaji mereka mencerminkan nilai pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih sedikit kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini disebabkan oleh perasaan dihargai dan diakui, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, gaji yang kompetitif dapat mengurangi daya tarik tawaran pekerjaan dari perusahaan lain, karena karyawan merasa bahwa mereka sudah mendapatkan kompensasi yang layak di tempat mereka bekerja saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ussu (2023) yang dalam penelitiannya memebrikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari gaji dan turnover intention karyawan. Selain itu, Yulianti (2020) juga memberikan kesimpulan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan akan sangat menentukan niat karyawan untuk bertahan pada perusahaan atau sebaliknya namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rommadoni (2024) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaji yang kecil tidak selamanya akan memberikan pengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja perusahaan memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT Bumi Sarmas Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien dari variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) senilai  $-0.091$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan, maka semakin rendah pula turnover intention karyawan namun sebaliknya jika suasana kerja di dalam perusahaan tidak kondusif maka semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi turnover intention karyawan, yaitu niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi aspek fisik seperti fasilitas kerja yang memadai dan nyaman, serta aspek psikologis seperti hubungan baik antar karyawan, manajemen yang mendukung, dan budaya kerja yang positif, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih sedikit keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti adanya konflik antar karyawan, manajemen yang otoriter, beban kerja yang tidak seimbang, serta kurangnya dukungan dan pengakuan, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja. Hal ini dapat meningkatkan turnover intention karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak terikat dengan organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik bukan hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga menjadi strategi penting

dalam mengurangi turnover intention dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif melalui pendekatan yang komprehensif, termasuk pelatihan manajemen yang efektif, pengembangan budaya organisasi yang inklusif, dan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan serta mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi.

Kompensasi, yang mencakup gaji, bonus, insentif, dan manfaat lainnya, merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ini, pada gilirannya, berpengaruh langsung terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi, yang dikenal sebagai turnover intention. Teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, menyatakan bahwa kompensasi dapat bertindak sebagai faktor pemeliharaan (hygiene factor) yang mencegah ketidakpuasan, meskipun tidak selalu meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja secara langsung. Namun, ketika kompensasi dianggap tidak adil atau tidak memadai dibandingkan dengan beban kerja atau standar industri, hal ini dapat meningkatkan ketidakpuasan karyawan dan meningkatkan turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Naibaho (2024) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik serta terkoordinasi akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan untuk bekerja pada perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mewey (2024) yang dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. Meskipun demikian, namun terdapat pula hasil penelitian yang bertolak belakang yang dilakukan oleh Kuswahyudi (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan turnover intention karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap Turnover Intention dari karyawan PT Bum Sarimas Indonesia. hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien dari variabel  $x_3$  (kompensasi) senilai  $-0.160$ . hasil ini menunjukkan bahwa semakin layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka turnover akan rendah atau sebaliknya turnover yang tinggi di dalam perusahaan menandakan bahwa kompensasi yang diberikan belum layak.

semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Ini disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa mereka dihargai secara adil dan merasa stabil secara finansial, yang memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, teori ekuitas Adams juga relevan dalam konteks ini, dimana karyawan membandingkan input (seperti usaha dan keterampilan) dengan output (seperti gaji dan manfaat). Ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa puas dan termotivasi untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillio (2024) yang dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan turnover intention karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang dianggap layak oleh karyawan akan menghentikan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Dewi (2023) yang dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan secara layak oleh perusahaan kepada karyawan akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuswahyudi (2022) yang dalam penelitiannya memberika kesimpulan bahwa kompensasi bukan faktor yang mempegaruhi turnover intention namun kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa gaji memebrikan pengaruh negatif terhadap turnover intention yang menunjukkan bahwa gaji yang layak akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention). Selain ituy, lingkungan kerja yang kondusif juga akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan yang artinya semakin kondusif akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain kedua faktor tersebut, kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap turnover intention yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan dengan layak oleh perusahaan akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Kota Padang Pariaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprillio, D. E. (2024). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja: Menelusuri Pengaruhnya terhadap Turnover Intention pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo. . *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2400-2414.
- Dewi, R. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Teleperformance Indonesia. . *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(1), 20-31.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CV. Intelektual Manifes Media.
- Kuswahyudi, I. J. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261-11280.
- Mawey, E. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 911-921.
- Naibaho, T. C. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 932-942.
- Ningrum, S. S. (2024). Analisis Kompensasi Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Rahayu Kemuning. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1179-1191.
- Putri, T. V. (2023). Pengaruh Insentif dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UMK Kota Salatiga. (*Doctoral dissertation*).
- Raymond, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Gita Lentera.
- Romadonna, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention PT. Indonesia Epson Industry. . *In Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis (Vol. 2, No1, pp. 754-761)*.
- Rostandi, R. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. . *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147-154.
- Sakti, D. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CV. Intelektual Manifes Media.

- Sudiro, A. &. (2023). *Manajemen sumber daya manusia..* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ussu, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. . *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 601-612.
- Yulianti, A. R. (2020). Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention di Cafe Sesepeh Kopi Wilayah Jakarta Selatan. *In Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, (pp. 189-195). Jakarta.