

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT AXA MANDIRI CABANG MEDAN IMAM BONJOL MEDAN

Risa Kartika Lubis

Program Studi Rekayasa Perangkat Lunak STMIK Pelita Nusantara Medan
Jl. Iskandar Muda No.1, Medan, 20154, Indonesia

risamm88@yahoo.com

Abstra- upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi permasalahan penting di banyak perusahaan. Karyawan yang nyaman dan senang dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka diharapkan melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada banyak perusahaan. Banyak dari karyawan yang mendapatkan kompensasi belum sesuai dengan pekerjaan mereka dan tingkat keamanan lingkungan kerja dirasa kurang aman menyebabkan banyak dari mereka yang bafikir untuk keluar. Mereka juga bafikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Mereka mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka yang sekarang. Ketika mereka sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik mereka akan keluar dari perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis kuantitatif statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden. Dalam mengetahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan *turnover intention* digunakan metode analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Dari hasil uji t menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi dan variabel *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan dengan memperoleh nilai t hitung $4,078 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,689$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan dengan memperoleh nilai t hitung $4,725 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,689$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan yaitu dengan nilai F hitung $43,425 > F \text{ tabel } 4,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji *R square* (R^2) menunjukkan bahwa yang memperoleh nilai sebesar 0,783 hal ini berarti variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh 78,3% terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan kerja, Turnover Intention.*

I. PENDAHULUAN

Manajemen dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi permasalahan penting di banyak perusahaan. Karyawan yang nyaman dan senang dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka diharapkan melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada banyak perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan keinginan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Dengan tingginya *turnover intention* pada suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan untuk karyawan baru. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan juga menyebabkan *image* perusahaan menurun karena sering membuka lowongan pekerjaan.

Dengan teratasinya masalah tingginya *turnover* pada sebuah perusahaan dapat menghemat biaya dan tidak membuang waktu untuk membuka lowongan kerja dan pelatihan karyawan baru.

Banyak dari karyawan yang mendapatkan kompensasi belum sesuai dengan pekerjaan mereka dan tingkat keamanan lingkungan kerja dirasa kurang aman menyebabkan banyak dari mereka yang bafikir untuk keluar. Mereka juga bafikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Mereka mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka yang sekarang. Ketika mereka sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik mereka akan keluar dari perusahaan. Untuk mengetahui faktor apa yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Putra Dolok Mandiri maka peneliti melakukan prasurvei. Berdasarkan data hasil prasurvei yang dilakukan penulis dengan menggunakan angket kepada 30 karyawan.

Table 1. Faktor yang diindikasikan mempengaruhi turnover intention

Faktor yang mempengaruhi turnover intention (perpindahan karyawan)	Jumlah Jawaban
Lingkungan Kerja	5
Kepuasan Kerja	1
Hubungan Karyawan	2
Peluang Karir	1
Kompensasi	8
Beban Kerja	3
Jumlah	20

Berdasarkan **Tabel 1**, faktor yang mempengaruhi turnover intention, kompensasi mendapatkan nilai tertinggi yaitu 8 dan lingkungan kerja mendapat 5. Setiap karyawan yang menjadi responden berhak memilih 2 pilihan yang menurut mereka menjadi faktor *turnover intention*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention pada PT. AXA Mandiri Financial Services?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention pada PT. PT. AXA Mandiri Financial Services?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention pada PT. PT. AXA Mandiri Financial Services

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang ada mengenai factor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan PT. PT. AXA Mandiri Financial Services, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. PT. AXA Mandiri Financial Services

1.5 Tujuan & Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada PT. AXA Mandiri Financial Services

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. AXA Mandiri Financial Services
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. AXA Mandiri Financial Services 1.5.2 Manfaat Penelitian
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi sehingga mengetahui efektifitas pemberian kompensasi dan keadaan lingkungan kerja karyawan atas sistem yang telah diterapkan.
5. Sebagai bahan penelitian bagi penelitian yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dimasa akan datang.

II METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi pegawai di PT. AXA Mandiri Financial Services cabang medan imam bonjol I sebanyak 35 orang responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode survey yaitu seluruh populasi dijadikan sampel

2.1 Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam studi ini adalah data primer dan data skunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan. Data primer yang dikumpulkan diantaranya adalah tanggapan responden tentang kompensasi dan lingkungan kerja. Data skunder meliputi data penunjang dalam penelitian ini yang diperoleh dari arsip yang dimiliki oleh PT. Putra Dolok Mandiri.

2.2 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu nilai dari seseorang, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di dapatkan kesimpulan.

1) Variabel independen (X)

Variabel independen biasanya disebut juga dengan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab munculnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

2) Variabel dependen (Y)

Variabel dependen biasanya disebut juga dengan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Variabel *turnover intention*.

2.3 Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiono (2016) untuk analisis kuantitatif, skala *linkert* memiliki lima kategori dan nilai atau skor yang dapat diberikan kepada responden diantaranya yaitu:

Table 2. Skala Linkert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2.4 Uji Instrument

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliable maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya untuk pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2014) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan Sesutu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika melalui program SPSS.

Priyatno (2015) mengemukakan bahwa : Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2016) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruks-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliable atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan $r \text{ tabel}$ nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > $r \text{ tabel}$ maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliable, artinya alat ukur

yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

2.5 Analisis Data

Analisis data adalah salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan sudah lengkap dan berguna untuk memecahkan permasalahan yang diteliti sehingga mudah dipahami Muhson (2006). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis kuantitatif statistik deskriptif.

2.5.1 Analisis Kuantitatif Statistik Deskriptif

Analisis kuantitatif statistic deskriptif adalah suatu anlisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul Muhson (2006). Analisis kuantitatif statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan.

2.5.2 Analisis Regresi Berganda

Dalam mengetahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan *turnover intention* digunakan metode analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda sperti yang dikutip dalam Sugiono (2015) , yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu *turnover intention*.

X1 = Variabel independen, yaitu kompensasi.

X2 = Variabel independen, yaitu lingkungan kerja.

2.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini mencakup Koefisien Determinasi (R^2) terdiri dari simultan (uji F) dan uji persial (uji t). Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Persial (Uji t)

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji atau mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) secara persial yang diuji dengan cara signifikansi. Dasar pengambilan keputusan uji t yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Sujarweni (2015) :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh secara persial variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara persial variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, uji simultan (Uji F) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen turnover intention (Y) secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi. Dasar pengambilan keputusan uji F yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Sujarweni (2015) yaitu :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini juga mengukur prosentasi total variasi variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X) didalam regresi. Nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Artinya jika R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik regresi dan semakin mendekati angka 0 maka semakin kurang baik model regresi tersebut Widarjono (2018). Menurut Singgih Santoso (2012) untuk melihat koefisien pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai $R \text{ Square}$ yang dikalikan dengan 100% sehingga hasilnya dalam bentuk prosentasi Budiwati (2012).

III HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan setelah kuesioner menyebar. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang dibagikan kepada responden telah valid sebagai pertanyaan yang sudah dipahami maksud dan tujuannya dari pertanyaan kuesioner tersebut. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$. Analisis dilakukan menggunakan SPSS Versi 20 dengan tingkat kesalahan (signifikan) sebesar 5% dengan uji dua arah dan jumlah

responden (N) sebanyak 35 orang. Sehingga degree of freedom (df) untuk korelasi pada uji validitas ini $df = N - 2$ yaitu $df = 35 - 2 = 33$. Berdasarkan df ini maka diperoleh $r \text{ tabel}$ sebesar 0,275.

Table 3. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60,53	54,416	,629	,884
X1.2	61,70	52,833	,735	,880
X1.3	60,89	56,632	,496	,885
X1.4	60,85	55,176	,618	,884
X1.5	61,06	53,222	,669	,888
X1.6	60,75	53,897	,552	,883
X1.7	61,42	52,930	,592	,882
X2.1	60,16	56,417	,674	,887
X2.2	60,86	57,176	,658	,885
X2.3	60,15	55,417	,624	,887
X2.4	60,15	54,491	,435	,892
X2.5	60,18	56,417	,624	,887
X2.6	60,63	53,941	,315	,893
Y.1	61,04	55,853	,587	,888
Y.2	60,38	56,063	,482	,892
Y.3	60,11	57,074	,392	,895
Y.4	60,19	52,487	,624	,887

Berdasarkan **Tabel 7.** dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga pertanyaan layak untuk diberikan.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka uji yang selanjutnya ialah uji reliabilitas. Tujuan dilakukan uji reliabilitas ini yaitu untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$. Berdasarkan **Tabel 8** didapatkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,825 sehingga $0,825 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner yang disusun reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
------------------------	--

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	17

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Pada analisis ini ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel terikat (*Turnover Intention*) dan variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja). Berikut ini adalah hasil perhitungan dan analisis data pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis regresi linier berganda.

Table 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,072	1,347	
1 KOMPENSASI	,153	,043	,429
LINGKUNGAN KERJA	,328	,066	,571

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan pada **Tabel 12** didapatkan persamaan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,072 + 0,153 X_1 + 0,328 X_2$$

Koefisien yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Unstandardized Coefficients Beta*. Dari persamaan regresi linier berganda diatas. Dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 4,072 menunjukan bahwa jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai konstan maka nilai variabel turnover intention sebesar 4,072.
2. Nilai 0,153 menunjukan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) naik sebesar satu maka nilai variabel turnover intention akan naik sebesar 0,153 dengan asumsi faktor lain konstan.
3. Nilai 0,328 menunjukan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) naik sebesar satu maka nilai variabel turnover intention akan

naik sebesar 0,328 dengan asumsi faktor lain konstan.

b. Uji Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Perhitungan uji t atau uji persial dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu $N = 37$, jumlah variabel $X_k = 2$, maka untuk mencari t tabel ialah $df = N - k = 37 - 2 = 35$ sehingga nilai t tabel yang didapat sebesar 1,689. Hasil uji t (uji persial) dapat dilihat pada **Tabel 13** berikut :

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
(Constant)	3,051	,005
1 KOMPENSASI	4,078	,000
LINGKUNGAN KERJA	4,752	,000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan **Tabel 13** diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji t antara rata-rata kompensasi (X_1) dengan turnover intention memperoleh nilai t hitung sebesar 4,078 sedangkan nilai t tabel 1,689. Karena nilai t hitung 4,078 > nilai t tabel 1,689 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel turnover intention (Y). Hal ini berarti H1 diterima.

2. Uji t antara rata-rata lingkungan kerja (X_2) dengan turnover intention memperoleh nilai t hitung sebesar 4,752 sedangkan nilai t tabel 1,689. Karena nilai t hitung 4,752 > nilai t tabel 1,689 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel turnover intention (Y). Hal ini berarti H2 diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Perhitungan uji F dibantu dengan menggunakan SPSS versi 20. Jumlah responden $N = 37$ maka $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, $df_2 = N - k = 37 - 2 = 35$ berdasarkan tabel F yang diperoleh F tabel sebesar 4,12.

Berdasarkan **Tabel 14** diperoleh nilai F hitung sebesar 44,454 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung 44,454 > F tabel 4,12 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H3 diterima artinya terdapat pengaruh

kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y).

Table 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79,381	2	38,791	43,452	,000 ^b
Residual	29,822	34	,870		
Total	108,921	36			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur presentasi total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen X didalam regresi. Nilai koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan **Tabel 15** diperoleh nilai *R square* (R^2) sebesar 0,783 hal ini berarti variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh 78,3% terhadap turnover intention sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain dari nilai *R square* koefisien determinasi juga dapat dilihat dari nilai *adjusted R square*. Berdasarkan **Tabel 15** diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,741 hal ini berarti variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 74,1% terhadap turnover intention sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,783	,741	,934

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap turnover intention dapat dijelaskan dalam beberapa faktor. Faktor gaji dan

tunjangan keberangkatan yang dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan tingkat turnover intention pada perusahaan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Faktor yang sering terjadi hilangnya item-item tertentu yang menyebabkan kerugian dan dibebankan pada karyawan. Alat tulis kantor yang kurang lengkap dapat menghambat kinerja karyawan. Rekan kerja yang kurang pengertian dalam menjalankan tugas dan kurang bertanggung jawab. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya hal ini mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan lengkap fasilitas kerjanya dapat menurunkan tingkat turnover intention. Sebaliknya fasilitas yang tidak lengkap dan lingkungan yang kurang aman dapat meningkatkan tingkat turnover intention.

c. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Faktor kompensasi dipengaruhi oleh gaji yang adil, insentif yang sesuai, dan tunjangan yang sesuai harapan. Faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh suasana kerja dan fasilitas kerja. Gaji dan tunjangan keberangkatan yang dirasa belum cukup untuk memenuhi sehari-hari akan menyebabkan karyawan untuk mencari pekerjaan yang dapat memberikan gaji dan tunjangan yang mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kurangnya tingkat keamanan dan fasilitas kerja yang kurang memadai menyebabkan karyawan tidak merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban yang diemban karyawan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan meningkatnya tingkat turnover intention.

IV KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut ini.

1. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi dan variabel turnover intention memiliki pengaruh yang signifikan dengan memperoleh nilai t hitung $4,078 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,689$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan turnover intention memiliki pengaruh yang signifikan dengan memperoleh nilai t hitung $4,725 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,689$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen turnover intention memiliki pengaruh yang signifikan yaitu dengan nilai F hitung $43,452 > F \text{ tabel } 4,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan uji *R square* (R^2) menunjukkan bahwa yang memperoleh nilai sebesar 0,783 hal ini berarti variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh 78,3% terhadap turnover intention.
5. Dari hasil penelitian secara simultan berdasarkan pengelompokkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja tidak ada perbedaan dengan hasil uji simultan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

1. Jeriko Saragih, J., Stephen, & Sihombing, O. (2020). Sistem Informasi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Berbasis Web . *JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI*, 1(2), 12-15. Retrieved from <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/32>
2. Margaretha, H. A. ., & Nababan, M. N. (2020). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEUANGAN BERBASIS WEB STUDI KASUS PT. KARYA SWADAYA ABADI. *JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI*, 1(2), 24-31. Retrieved from <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/34>
3. Putra, D., & Batubara, M. . (2020). Perancangan Sistem Booking Truk Roda 6 Berbasis Android. *JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI*, 1(2), 16-23. Retrieved from <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/33>
4. Raka, Pratiwi R. 2016. *Turnover Intention* Karyawan Departemen *Food And Beverage Service* di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung.
5. Tendean, T., & Purba, W. (2020). Analisis Cluster Provinsi Indonesia Berdasarkan Produksi Bahan Pangan Menggunakan Algoritma K-Means. *JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI*, 1(2), 5-11. Retrieved from <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/31>
6. Wijaya, V., & Nababan, M. N. K. (2020). Sistem Informasi Penjualan Sparepart Mobil Berbasis Web Pada Cv.Cipta Mandiri Jaya. *JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI*, 1(2), 1-4. Retrieved from <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/30>
7. Romili Sitanggang, K., & Hasugian, P. S. (2018). Penerapan Data Mining Dalam Menganalisa Pola Peminjaman Buku di Perpustakaan SMP Negeri 2 Beringin Satu Atap Menggunakan Algoritma Apriori. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Sistem Informasi (JIKOMSI)*, 1(1), 1-5. Retrieved from <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jikom/article/view/16>