

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION

Agustina Salehah¹⁾, Sri Harini²⁾, Sudarijati³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor

salehahagustina@gmail.com, sri.harini@unida.ac.id, sudarijati@unida.ac.id

ABSTRACT

Human resources (HR) are a source of competitive advantage, because the processing of other sources of advantage is automatically an important subject that will carry out the process of changing results and processes. This study aims to determine the effect of the work environment and compensation on the turnover intention of workers in the production of Tas Tajur Tanpa Merk. The sample in this study was 32 people using non-probability sampling with saturated sampling technique. The analytical method used is descriptive and verification methods. Data collection techniques through questionnaires, observation, interviews and literature study. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The results of this study are the work environment and compensation have a negative and significant effect on turnover intention, either simultaneously or partially. The most dominant factor influencing turnover intention in Tas Tajur Tanpa Merk is compensation. Therefore, companies should pay more attention to the compensation given to workers.

Keywords : Compensation; Turnover Intention; Work Environment

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber keunggulan kompetitif, karena pengolahan sumber keunggulan yang lain secara otomatis merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dari hasil dan proses. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja bagian produksi Tas Tajur Tanpa Merk. Adapun Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 32 orang dengan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Deskriptif dan verifikatif adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* baik secara simultan maupun parsial. Faktor yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* pada Tas Tajur Tanpa Merk adalah kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja.

Kata Kunci : Kompensasi; turnover intention; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

SDM adalah sumber keunggulan kompetitif sebagaimana pengolaannya, karena manusia merupakan subyek penting yang melaksanakan proses perubahan menuju hasil. Tanpa adanya manusia, maka tidak akan ada proses kerja dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. *Turnover intention* adalah keadaan dimana tenaga kerja memiliki niatan untuk keluar, untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dan dilakukan secara sadar (Abdillah, 2012). Peristiwa ini sudah umum terjadi dalam sebuah perusahaan. Akan tetapi jika terus dibiarkan, hal tersebut akan mengakibatkan *Labour Turnover* (LTO), yakni kecenderungan tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak, yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins & Timothy, 2015).

Adapun dampak dari tingginya tingkat LTO, baik dampak negatif maupun positif, dampak negatif yaitu sulitnya mencari pengganti tenaga kerja yang keluar tersebut terlebih lagi bila tenaga kerja yang keluar adalah yang berpotensi, selain itu reputasi perusahaan di mata masyarakat menjadi kurang baik. Sedangkan aspek positifnya adalah kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan promosi internal dan merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Meskipun begitu perusahaan akan kehilangan sejumlah tenaga kerja, khususnya dengan tingkat kinerja yang tinggi (Davis & Newstrom, 2010). Selain kehilangan tenaga kerja dengan tingkat kinerja yang tinggi, perusahaan pasti akan mengeluarkan beban biaya untuk perekrutan tenaga kerja baru yang siap untuk bekerja dan itu pun membutuhkan waktu untuk

beradaptasi yang dapat mengganggu proses produktivitas. Jika terus dibiarkan akan berpengaruh pada tingkat efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Pemberian kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi, penempatan tenaga kerja, jaminan masa depan dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* (Hasibuan, 2017).

Faktor utama yang menyebabkan tenaga kerja berkeinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana tenaga kerja melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2015). Lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*, dimana jika lingkungan kerja dirasa tidak mendukung proses kerja tenaga kerja maka akan menimbulkan ketidaknyamanan yang akan menghambat terjadinya proses produksi. Faktor lain yang menyebabkan seseorang ingin mengundurkan diri adalah kompensasi. kompensasi merupakan segala yang diperoleh tenaga kerja sebagai balas jasa/imbalan kerja mereka (Handoko, 2014). Penerimaan kompensasi yang belum sesuai dengan harapan tenaga kerja menjadi alasan paling utama bagi tenaga kerja yang berorientasi kepada kepuasan materi untuk keluar.

Usaha Tas Tajur Tanpa Merk pada PT. Sumber Karya Indah Bogor merupakan salah satu Usaha Kecil Menengah (UKM) yang memproduksi tas sejak tahun 1983 dan menjualnya ke seluruh Indonesia. Tingkat *turnover* di Tas Tajur Tanpa Merk pada tahun 2019 mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 12,5% menjadi 37,5%; dan pada tahun 2020 turun kembali menjadi 25%.

**Tabel 1 Tingkat Keluar Masuknya
 Tenaga Kerja Tetap Bagian Produksi Tas Tajur Tanpa Merk
 Tahun 2018-2020**

Bulan	2018			2019			2020		
	Jumlah TK Keluar	Jumlah TK Masuk	Total TK	Jumlah TK Keluar	Jumlah TK Masuk	Total TK	Jumlah TK Keluar	Jumlah TK Masuk	Total TK
Januari	-	-	34	1	-	35	2	-	30
Februari	-	2	36	-	-	35	-	3	33
Maret	-	1	37	2	-	33	3	-	30
April	2	-	35	-	2	35	-	2	32
Mei	-	2	37	2	-	33	-	-	32
Juni	5	-	32	1	-	32	1	-	31
Juli	-	2	34	-	4	36	-	2	33
Agustus	-	1	35	1	-	35	-	1	34
September	-	1	36	2	-	33	-	-	34
Oktober	2	-	34	3	-	30	1	-	33
November	-	2	36	-	2	32	-	-	33
Desember	-	-	36	-	-	32	1	-	32
Jumlah	9	11		12	8		8	8	
LTO Pertahun		25%			37.5%			25%	

Sumber : Tas Tajur Tanpa Merk, 2018-2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* yang terjadi termasuk ke dalam kategori tinggi apabila *turnover rate* di sebuah perusahaan dalam setahun melebihi 10% (Supriyanto & Machfudz, 2010). Tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* dilihat dari tingkat LTO yang terjadi di perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Putra (2012), seberapa besarnya kemauan berpindah yang dimiliki tenaga kerja suatu organisasi atau perusahaan, dilihat dari tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja pada perusahaan. Semakin tinggi LTO maka

dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover intention* tinggi. Karena terjadinya LTO diawali dengan timbulnya keinginan untuk berhenti bekerja. Keinginan tersebut muncul pada saat tenaga kerja masih dalam perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor yang telah disebutkan sebelumnya, hingga akhirnya tenaga kerja akan keluar baik sukarela atau tidak. Tingkat LTO yang tinggi pada Tas Tajur Tanpa Merk disebabkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja, baik itu fisik maupun non fisik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Lingkungan Kerja Pada Tenaga Kerja Tetap Bagian Produksi Tas Tajur Tanpa Merk

No	Indikator	Pernyataan	Persentase (%)		Interprestasi
			Ya	Tidak	
1	Tersedianya Fasilitas Kerja	Tersedianya peralatan kerja yang memadai sebagai penunjang proses produksi.	49	51	Sebesar 51% tenaga kerja menyatakan bahwa peralatan yang disediakan dalam keadaan tidak memadai.
2	Keamanan Kerja	Selama bekerja saya merasa aman dengan barang-barang yang saya miliki.	43	57	Sebesar 57% tenaga kerja menyatakan bahwa tempat kerja mereka tidak dapat menjamin keamanan kerja mereka.

3	Suasana Kerja	Susana kerja disini memberikan kesempatan bagi saya untuk memberikan pendapat saya secara langsung kepada atasan mengenai pekerjaan saya.	37	63	Sebesar 63% tenaga kerja menyatakan bahwa suasana kerja mereka tidak memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat secara langsung kepada atasan mengenai pekerjaannya.
4	Hubungan Rekan Kerja	Kerjasama antara tenaga kerja bagian produksi berjalan dengan lancar.	41	59	Sebesar 59% tenaga kerja menyatakan bahwa kerjasama antara tenaga kerja berjalan tidak lancar.
Tanggapan tenaga kerja terhadap indikator lingkungan kerja.			42,5	57,5	57,5% tenaga kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka dapat dikatakan tidak baik.

Sumber : Sumber : Dara Primer yang Diolah, 2021.

Serta adanya kebijakan pemotongan hari kerja yang mempengaruhi upah yang diterima oleh tenaga kerja hampir sebesar 50%, sehingga menjadi kurang lebih Rp.1.500.000,00/bulannya. Jika dibandingkan dengan UMP dan UMK kota Bogor dapat dikatakan bahwa kompensasi yang mereka terima rendah.

**Tabel 3 Ketetapan UMP dan UMK Tahun 2020
Kota Bogor, Jawa Barat**

No	Jenis Kompensasi/bulan	Jumlah (Rp)
1	UMP	1.810.351,36
2	UMK	4.169.806,58

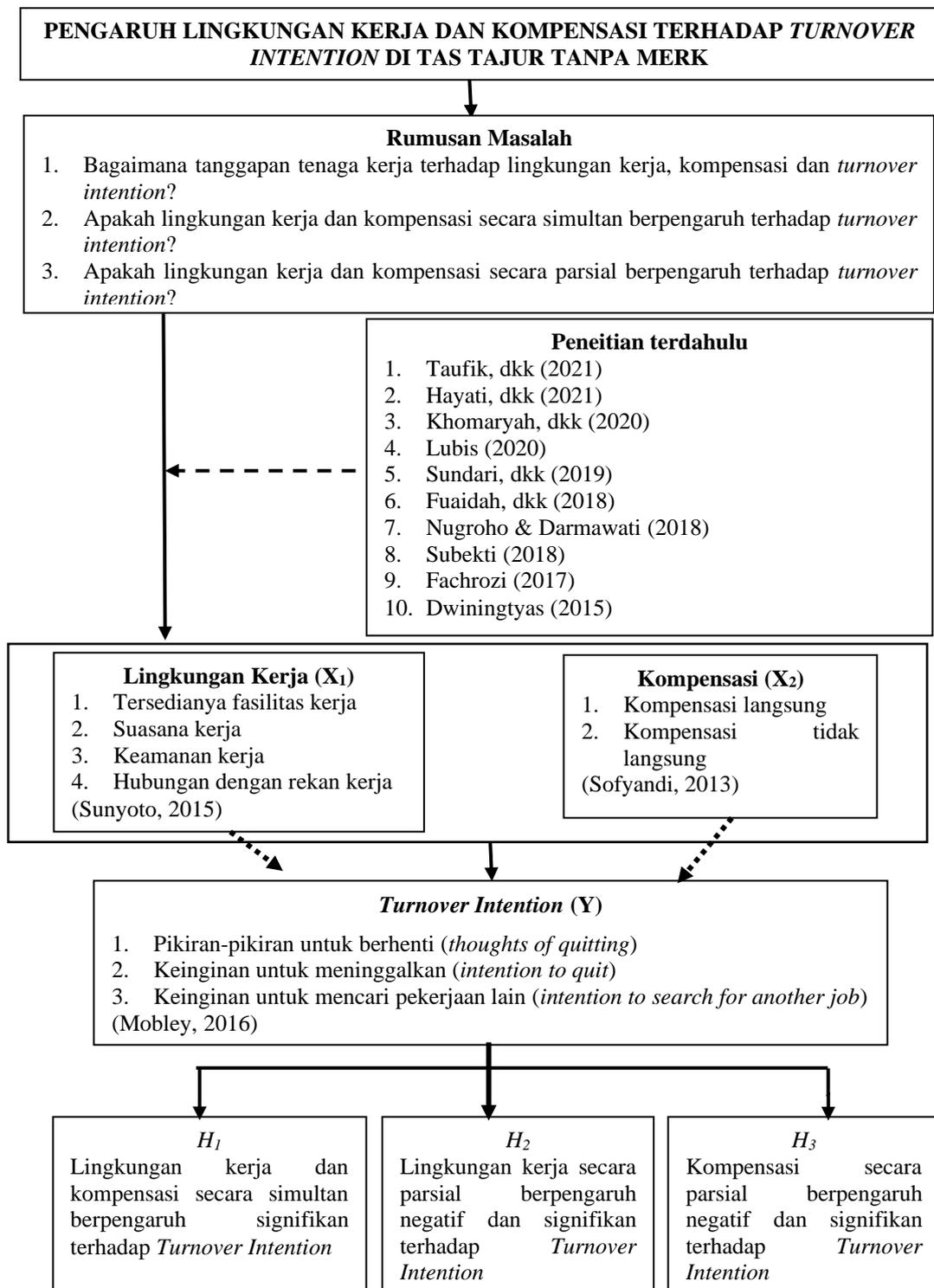
Sumber : Surat Edaran No. 561/75/Yanbangsos dan Surat Edaran No.561/kep.722/Yanbangsos/2020

MATERI DAN METODE

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pengelolaan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja (Kasmir, 2016). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana tenaga kerja melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2015). Kompensasi merupakan pendapatan berbentuk uang

tunai, barang baik secara langsung maupun tidak yang diperoleh oleh setiap tenaga kerja sebagai balas jasa/imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Labour turnover (LTO) merupakan perputaran tenaga kerja baik yang keluar mau pun masuk dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain (Handoko, 2014). *Turnover intention* merupakan persepsi subjektif dari para tenaga kerja untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain (Kartono, 2017).



Gambar 1 Karangka Pemikiran

Desain penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif, dengan jenis data primer dan sekunder. Untuk mengumpulkan data peneliti melakukan

prosedur studi lapangan dan studi pustaka. Variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *turnover intention* (Y). Skala

dalam penelitian ini yaitu skala ordinal. variabel:
 Berikut Tabel 4 rincian operasionalisasi

Tabel 4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Konsep Indikator	Skala Ukur	Butir Pernyataan
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sunyoto, 2015)	1. Tersedianya fasilitas kerja	1. Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan.	Ordinal	1-2
		2. Keamanan kerja	2. Terpenuhinya perasaan aman dalam bekerja.		3-4
		3. Hubungan dengan rekan kerja	3. Terjalannya hubungan kerja yang baik antara rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan.		5-6
		4. Suasana kerja (Sunyoto, 2015)	4. Suasana kerja yang kondusif.		7-8
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan atau balasan dalam bentuk prestasi atau tindakan kerja dari tenaga kerja. (Sofyandi, 2013)	1. Kompensasi langsung	1. Kompensasi langsung seperti gaji atau upah dan insentif.	Ordinal	1-4
		2. Kompensasi tidak langsung (Sofyandi, 2013)	2. Kompensasi tidak langsung terdiri dari program penjaminan.		5-6
Turnover Intention (Y)	Hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. (Mobley, 2016)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)	1. Niatan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan.	Ordinal	1
		2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)	2. Timbulnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.		2-3
		3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>) (Mobley, 2016)	3. Timbulnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.		4-5

Populasi penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja bagian produksi Tas Tajur Tanpa Merk. Untuk menentukan sampel maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel

sebanyak 32 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda. Analisis korelasi, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas yang dilakukan kepada 15 tenaga kerja menunjukkan bahwa semua butir pernyataan setiap indikator dinyatakan

valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) yang di mana nilai r_{tabel} 0,3; baik indikator X_1 , X_2 dan Y . Berikut tabel hasil uji validitas semua butir pernyataan setiap indikator:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No. Item	Indikator	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0,835	0,3	Valid
2	$X_{1.2}$	0,852	0,3	Valid
3	$X_{1.3}$	0,663	0,3	Valid
4	$X_{1.4}$	0,784	0,3	Valid
5	$X_{1.5}$	0,777	0,3	Valid
6	$X_{1.6}$	0,777	0,3	Valid
7	$X_{1.7}$	0,846	0,3	Valid
8	$X_{1.8}$	0,473	0,3	Valid

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Variabel Kompensasi

No. Item	Indikator	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,928	0,3	Valid
2	$X_{2.2}$	0,915	0,3	Valid
3	$X_{2.3}$	0,802	0,3	Valid
4	$X_{2.4}$	0,867	0,3	Valid
5	$X_{2.5}$	0,883	0,3	Valid
6	$X_{2.6}$	0,923	0,3	Valid

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Variabel Turnover Intention

No. Item	Indikator	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
1	Y_1	0,800	0,3	Valid
2	Y_2	0,815	0,3	Valid
3	Y_3	0,600	0,3	Valid
4	Y_4	0,446	0,3	Valid
5	Y_5	0,326	0,3	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021.

Adapun uji reliabilitas yang dilakukan kepada 15 tenaga kerja menunjukkan bahwa semua butir pernyataan setiap indikator dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach*

Alpha dari setiap variabel baik X_1 , X_2 maupun Y lebih besar atau sama dengan 0,6 ($> 0,6$). Berikut Tabel 8 hasil uji Reliabilitas:

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,879	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,943	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,615	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Model regresi pada penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,915, berdasarkan uji normalitas

dengan *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov Test. Berikut Tabel 9 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov Test

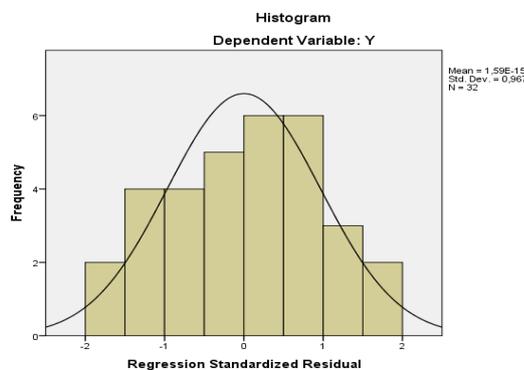
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62493416
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,558
Asymp. Sig. (2-tailed)		,915

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Uji normalitas berdasarkan grafik *histogram* menunjukkan bahwa kurva yang dihasilkan berbentuk

simetris terhadap mean (U). Berikut gambar hasil uji normalitas dengan grafik *histogram*:

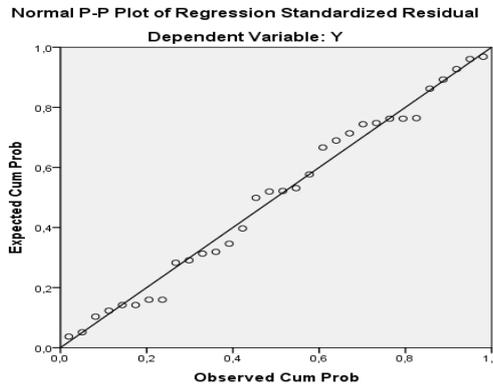


Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Terakhir uji normalitas menggunakan *normal probability plots* yang menunjukkan garis data rill

mengikuti garis diagonal. Berikut gambar hasil uji normalitas dengan menggunakan *normal probability plots*:



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Dengan *Normal Probability Plots*

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Pada penelitian ini tidak ada korelasi antar variabel independen baik kompensasi maupun lingkungan kerja, yang masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,992 yang di mana

nilai itu lebih besar dari 0,05 atau 5% ($0,992 > 0,05$) dan nilai VIF sebesar 1,008 di mana nilai ini kurang dari 5 ($1,008 < 5$). Berikut Tabel 10 hasil uji multikolonieritas:

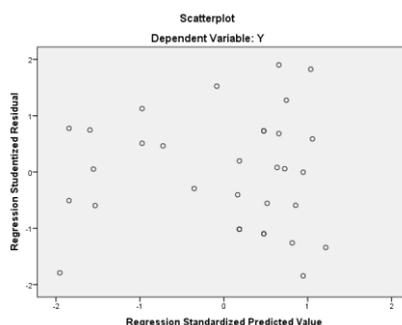
Tabel 10 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinerity Statistic		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,992	1,008	Bebas Multikolonieritas
Kompensasi	0,992	1,008	Bebas Multikolonieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Adapun uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak beraturan di atas maupun di bawah angka 0 di titik Y. Sehingga menunjukkan bahwa pada

model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*:



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

karakteristik tenaga kerja yang dominan berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa

kerja terdapat di Tabel 11 sebagai berikut ini:

Tabel 11 Rekapitulasi Karakteristik Tenaga Kerja Bagian Produksi Tas Tajur Tanpa Merk

No	Kriteria	Karakteristik yang Dominan	Jumlah TK (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	27	84,4
2	Usia	30 – 39 Tahun	15	46,9
3	Jenjang Pendidikan	SMA Sederajat	22	68,8
4	Masa Kerja	2 - 3 Tahun	19	59,4

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat bahwa karakteristik tenaga kerja yang dominan dari ke-4 (empat) kriteria dalam penyebaran kuesioner adalah laki-laki dengan rentang usia 30 sampai 39 tahun, memiliki jenjang pendidikan SMA sederajat dengan masa kerja kurang dari 2 - 3 tahun. Hal ini dikarenakan pekerjaan ini lebih membutuhkan pekerjaan fisik yang

dimiliki oleh laki-laki. Tenaga kerja yang diterima bekerja berusia 17-60 tahun dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat, karena pekerjaan ini lebih mementingkan keterampilan dan kreativitas dari tenaga kerjanya. Mayoritas tenaga kerja sudah bekerja selama 2-3 tahun.

Berikut rekapitulasi tanggapan tenaga kerja bagian produksi:

Tabel 12 Rekapitulasi Skor Tanggapan Tenaga Kerja Bagian Produksi Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Indikator	Tanggapan TK	Kriteria	Interpretasi
1.	Tersedianya peralatan kerja yang memadai sebagai penunjang proses produksi.	3,09	Cukup Baik	Peralatan yang disediakan 60% dalam keadaan baik.
2.	Fasilitas kerja yang nyaman dapat memberikan energi positif ketika bekerja.	3,13	Cukup Baik	Fasilitas kerja dalam keadaan cukup nyaman dan memberikan energi positif kepada tenaga kerja yang sedang bekerja.
3.	Selama bekerja saya merasa aman dengan barang-barang yang saya miliki.	3,19	Cukup Baik	Sebanyak 40% tenaga kerja pernah mengalami kehilangan barang.

4.	Tidak adanya hubungan yang akrab antara rekan kerja membuat saya merasa tidak aman untuk terus bekerja.	2,72	Cukup Baik	Sebanyak 40% tenaga kerja merasa tidak ada hubungan yang akrab dengan rekan kerja sehingga menimbulkan perasaan tidak aman dalam bekerja.
1.	Kerjasama antara tenaga kerja bagian produksi berjalan dengan lancar.	3,22	Cukup Baik	Tenaga kerja bagian produksi kurang baik dalam hal bekerja sama antara tenaga kerja.
2.	Atasan saya selalu membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di tempat kerja	2,91	Cukup Baik	Atasan terkadang membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi.
3.	Saya selalu diberikan cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	3,25	Cukup Baik	60% tenaga kerja merasa cukup diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
4.	Susana kerja disini memberikan kesempatan bagi saya untuk memberikan pendapat saya secara langsung kepada atasan mengenai pekerjaan saya.	3,31	Cukup Baik	Hanya 25% tenaga kerja yang mendapatkan kesempatan untuk memberikan pendapat secara langsung kepada atasan.
Rata-Rata		3,12	Cukup Baik	Tenaga kerja merasa lingkungan kerja dalam keadaan cukup baik secara keseluruhan. Baik dari segi fasilitas kerja yang tidak mengganggu produktivitas, keamanan yang cukup terjamin, hubungan rekan kerja yang cukup baik dengan suasana kerja yang berasaskan kekeluargaan membuat tenaga kerja mendapatkan lingkungan kerja yang cukup nyaman.

Tabel 13 Rekapitulasi Skor Tanggapan Tenaga Kerja Bagian Produksi Terhadap Variabel Kompensasi (X₂)

No	Indikator	Tanggapan TK	Kriteria	Interpretasi
1. Kompensasi langsung				
a.	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan dasar saya	2,84	Cukup Sesuai	Upah yang didapatkan kurang dari UMK/UMP Rp 4.169.806,58/1.810.351,36
b.	Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan upah	2,97	Cukup Sesuai	Kesempatan terjadinya kenaikan upah sebesar 60%.
c.	Saya menerima bonus yang besar jika target yang di berikan tercapai	2,91	Cukup Sesuai	Bonus yang diberikan bisa mencapai 30% upah dalam waktu 1 bulan.
d.	Saya menerima insentif yang dapat memberikan motivasi lebih untuk tinggal dalam waktu yang lama	2,88	Cukup Sesuai	Insentif yang diberikan cukup memotivasi untuk terus bekerja.
2. Kompensasi tidak langsung				
a.	Saya menerima tunjangan berupa jaminan kesehatan atau JHT	2,53	Tidak Sesuai	Tenaga kerja akan mendapatkan tunjangan 1 tahun kemudian.
b.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	2,69	Cukup Sesuai	Tunjangan yang di terima cukup sesuai dengan pekerjaan.

Rata-Rata	2,76	Cukup Sesuai	Tenaga kerja merasa kompensasi yang mereka terima cukup sesuai baik secara langsung maupun tidak. Karena kompensasi yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Insentif yang cukup memotivasi dan tunjangan yang sudah sesuai dengan pekerjaannya.
-----------	------	--------------	---

Tabel 14 Rekapitulasi Skor Tanggapan Tenaga Kerja Bagian Produksi Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Indikator	Tanggapan TK	Kriteria	Interpretasi
1.	Saya pernah berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya	3,31	Cukup Tinggi	Sewaktu-waktu ketika ada kesempatan tenaga kerja akan berfikir untuk keluar dari pekerjaan.
2.	Saya ingin keluar dari pekerjaan saya dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.	3,06	Cukup Tinggi	Keinginan tenaga kerja untuk keluar yang disebabkan oleh lingkungan kerja hanya sebesar 40%.
3.	Saya ingin keluar dari pekerjaan saya karena kompensasi yang saya terima tidak sesuai.	3,25	Cukup Tinggi	Keinginan tenaga kerja untuk keluar yang disebabkan oleh lingkungan kerja hanya sebesar 40%.
4.	Saya sedang mencari informasi lowongan pekerjaan lain.	3,28	Cukup Tinggi	Sewaktu-waktu ketika ada kesempatan tenaga kerja akan mencari informasi mengenai pekerjaan lain.
5.	Saya akan keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	4,50	Sangat Tinggi	Tenaga kerja pasti akan keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
Rata-Rata		3,45	Tinggi	Tenaga kerja merasa <i>turnover intention</i> di Tas Tajur Tanpa Merk tinggi. Hal ini dikarenakan tingkat loyalitas tenaga kerja masih relatif rendah, dikarenakan mereka akan keluar dari pekerjaan yang sekarang apabila mendapatkan informasi dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pekerjaan sekarang.

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021.

Tabel 15 Rekapitulasi Tanggapan Tenaga Kerja Bagian Produksi Tas Tajur Tanpa Merk

No.	Variabel	Nilai Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	3,12	Cukup Baik
2.	Kompensasi (X ₂)	2,76	Cukup Sesuai
4.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	3,45	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 15 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dalam keadaan cukup baik, kompensasi yang diberikan cukup sesuai dan *turnover intention* yang terjadi terbilang tinggi. Nilai rata-rata skor tertinggi 3,45; yaitu *turnover intention* dan nilai terendah 2,76; kompensasi

Hasil perhitungan bentuk hubungan fungsional pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada Tas Tajur Tanpa Merk dengan menggunakan analisis regresi linier terdapat di Tabel 16 berikut ini:

Tabel 16 Koefisien Regresi dan Uji Signifikan *Coefficients*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.534,	4,439		2,374	,000		
1 Lingkungan Kerja	-,334	,156	-,741	-1,962	,038	,992	1,008
Kompensasi	-,186	,085	-,185	-1,753	,021	,992	1,008

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 16, diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 18,534 - 0,334X_1 - 0,186X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat bahwa koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) dengan nilai -0,334 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif, yang artinya apabila lingkungan kerja terjadi peningkatan menjadi lebih baik, akan diikuti oleh penurunan *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian oleh Hayati, dkk (2021) dan Khomaryah, dkk (2020), yang menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja akan diikuti dengan penurunan *turnover intention*.

Koefisien regresi kompensasi (X_2) dengan nilai -0,186 yang artinya kompensasi berpengaruh negatif, yang

artinya apabila kompensasi terjadi peningkatan menjadi lebih sesuai, akan diikuti oleh penurunan *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian oleh Taufik, dkk (2021), Lubis (2020), dan Subekti (2018) yang menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi akan diikuti dengan penurunan *turnover intention*.

Agar dapat mengetahui kemana arah hubungan antara dua variabel independen serta kuat atau tidaknya hubungan antara variabel independen secara bersamaan atau lebih dengan satu variabel dependen dapat menggunakan analisis korelasi berganda (Sugiyono, 2016). Hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* terdapat di Tabel 17 berikut ini:

Tabel 17 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-,706 ^a	,542	,516	1,876

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 17, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan arah berlawanan, dengan angka korelasi sebesar -0,706. Sehingga semakin baik lingkungan kerja dan

sesuainya kompensasi dengan taraf hidup masyarakat maka *turnover intention* semakin menurun, begitupun sebaliknya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sundari, dkk (2019),

Retnowati (2019), dan Pegia & Nuvriasari (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi) secara bersamaan terhadap variabel dependen (*turnover intention*) dapat menggunakan analisis koefisien determinasi (Priyatno, 2012). Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui juga bahwa besarnya *R square* sebesar 0,542 atau 54,2%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar

54,2% sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti seperti promosi jabatan, motivasi, penempatan tenaga kerja, jaminan masa depan dan kepemimpinan (Hasibuan, 2017).

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan analisis korelasi, maka dilakukan pengujian hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), yaitu uji F dan Uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan antara variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) (Priyatno, 2012).

Menguji hipotesis menggunakan statistik Uji-F, terdapat di Tabel 18 berikut ini:

Tabel 18 Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	9,976	2	3,967	4,751	,042 ^b
1	Residual	81,645	29	2,564		
	Total	87,433	31			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

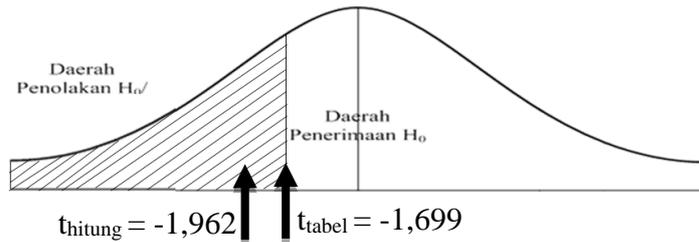
Berdasarkan Tabel 18, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,751 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = k-1$ dan $V_2 = n - V_1 - 1$ maka, $V_1 = 3-1 = 2$ dan $V_2 = 32-2-1 = 29$ sebesar 3,33. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat kepercayaan 95%, artinya lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) secara simultan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fuaidah, dkk (2018) dan Nugroho (2018), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention* (Y) secara simultan.

Untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan uji t (Sugiyono, 2016). Berdasarkan Tabel 16 di atas, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,962 dan nilai t_{tabel} untuk nilai $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_2 = n - V_1 - 1$ maka, $32-2-1 = 29$ yaitu sebesar -1,699, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,962 < -1,699). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* secara parsial. Dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh

Hayati, dkk (2021), Khomaryah, dkk (2020) dan Azhari & Kasmir (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

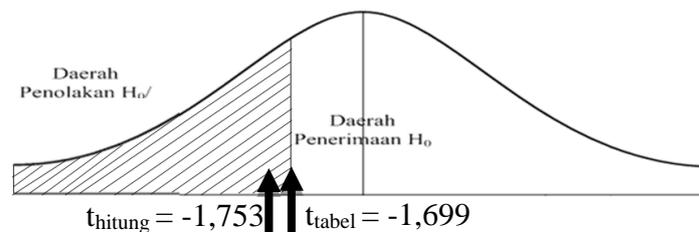
terhadap *turnover intention* secara parsial. Adapun hasil uji-t dapat dilihat pada kurva berikut ini:



Gambar 5 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X₁)
 Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 16, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,753 dan nilai t_{tabel} untuk nilai $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $32-2-1 = 29$ yaitu sebesar -1,699, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,753 < -1,699$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*

secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Taufik, dkk (2021), Ariyanti & Suartina (2021) dan Lubis (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Adapun hasil uji-t dapat dilihat pada kurva berikut ini:



Gambar 6 Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X₂)
 Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil dari Uji-t tersebut, berikut adalah rekapitulasi pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja dan kompensasi:

Tabel 19 Rekapitulasi Pengujian Secara Parsial

No.	Variabel	t_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja	-1,962	,038	Berpengaruh negatif dan signifikan
2.	Kompensasi	-1,753	,021	Berpengaruh negatif dan signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 19, dapat dilihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* lebih besar dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kompensasi adalah faktor paling penting dalam mempengaruhi

turnover intention. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus lebih diperhatikan agar dapat mensejahterakan tenaga kerja dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Tanggapan tenaga kerja mengenai lingkungan kerja termasuk kedalam kategori cukup baik. Akan tetapi, masih terdapat tenaga kerja yang merasa tidak aman dalam bekerja dikarenakan tidak adanya hubungan yang akrab dengan rekan kerjanya. selanjutnya tanggapan tenaga kerja mengenai kompensasi dalam keadaan cukup sesuai. Akan tetapi, masih terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua (JHT) dikarenakan adanya persyaratan yang berhubungan dengan masa kerja. Terakhir tanggapan tenaga kerja mengenai *turnover intention* termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat loyalitas membuat tenaga kerja akan berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini ketika memperoleh kesempatan lain yang lebih baik dari yang saat ini.

Adapun saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Menyediakan fasilitas berupa loker agar tenaga kerja dapat menyimpan barang mereka dengan aman, dan diharapkan perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang berasaskan kekeluargaan. Dengan mengadakan beberapa kegiatan, seperti mengadakan acara *family gathering*.
2. Pemberian tunjangan diberikan kepada seluruh tenaga kerja meskipun nominal yang diterima berbeda berdasarkan lama kerja. jika tidak bisa, dilakukannya pengurangan waktu penerimaan tunjangan dari 4 tahun menjadi 3 atau 2 tahun masa kerja.
3. Dilakukan kenaikan upah meskipun hanya sedikit, baik setiap bulannya maupun tahun.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, berhubungan dengan *turnover intention*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik di akademik maupun non akademik sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58.
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(1), 1119–1129. <https://doi.org/10.32795/widyaaamrita.v1i4.1448>
- Azhari, V., & Kasmir, K., (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Prima Hotel Indonesia. *Jurnal SWOT*, 8(2), 362–370. <https://dx.doi.org/10.22441/swot.v8i2.7039>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Fuaidah, N. R., Suharyono, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention

- (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 192–198.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37-49. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout, Sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Khomaryah, E., Pawenang, S & Hadi, S. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal*. 3(1), 35-45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Lubis, R. K. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. AXA Mandiri Cabang Medan Imam Bonjol Medan. *Jurnal Sains dan Teknologi*. 1(2), 32-38. <https://doi.org/10.9767/saintek.v1i2.41>
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108. <https://doi.org/10.21831/jim.v15i2.34761>
- Pegia, Z. S. P., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 843-856. <https://doi.org/10.24815/jimen.v6i4.18681>
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Andi: Yogyakarta.
- Putra, N. (2012). *Research & Development Penelitian dan Pengembangan : Suatu Pengantar*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Retnowati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Divisi Humas Capital Management & Quality PT. Industri Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 5(2), 948–955. <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.17753>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Public Health Movement: Surabaya.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Subekti, E. S. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada SMA Swasta Muhammadiyah 2 Medan*. Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Medan.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sundari, E., Harini, S., & Yuningsih, E. (2019). Compensation, Performance and Effect On Turnover Intention Home Delivery Personel. *Indonesian Journal of Social Research*, 1(2), 37–49. <https://doi.org/10.30997/ijsr.v1i2.10>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet-Ke 2)*. Centre of Academic Publishing Service: Yogyakarta.
- Supriyanto, Sani, A., & Machhfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press: Malang.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada R-Hotel Rancamaya Bogor. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155-171.