

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* KARYAWAN

^{1*}Muhamad Farhan dan ²Wartoyo Hadi

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

hfarhan972@gmail.com

*corresponding author

Received :, Accepted :, Published :

Abstrak: *Turnover intention* merupakan isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung pada stabilitas dan kinerja organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* mencerminkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, yang dapat dipicu oleh kompensasi yang tidak memadai, lingkungan kerja kurang mendukung, serta terbatasnya peluang pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan CV. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV XYZ dengan populasi seluruh karyawan dan sampel sebanyak 50 orang yang terdiri dari bagian pemasaran dan operasional, yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27 dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan bisnis semakin ketat di setiap aspek. Salah satunya persaingan dalam dunia usaha bidang petshop / penyedia kebutuhan hewan peliharaan. Saat ini CV. XYZ dituntut untuk menjalankan usaha secara efektif dan efisien agar tetap eksis berdiri dan tidak kalah dalam bersaing dengan petshop lain dalam memperebutkan pangsa pasar. Salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan yang prima adalah sumber daya manusia.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk bersaing di dunia bisnis yang semakin kompetitif. Namun, banyak bisnis tidak menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia untuk kesuksesan mereka. Sumber daya manusia berfungsi sebagai pengatur, pelaku, dan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, partisipasi manusia selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap setiap aktivitas organisasi (Hasibuan, 2019:10). Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik, ini dapat membahayakan stabilitas operasional perusahaan, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, dan menyebabkan kehilangan pengetahuan dan keterampilan penting.

Menurut Iskandar & Rahadi (2021:106) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti usia, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepuasan terhadap gaji, dan kesesuaian nilai dengan organisasi. Untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain yang mampu mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dengan pemberian kompensasi yang kompetitif akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Zunaidah et al. (2020:1), mengatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang perusahaan berikan kepada karyawannya sebagai penghargaan atau imbalan atas kinerja yang mereka tunjukkan untuk kepentingan perusahaan. Ini dapat berupa uang atau fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Seperti hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja, dukungan dari atasan, suasana kerja yang nyaman, serta fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan aman, akan mengurangi tingkat stres dan ketegangan, serta meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, kesempatan untuk belajar dan berkembang, baik melalui pelatihan maupun jalur karir yang jelas, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Menurut Afandi (2018:187-188) Untuk maju dalam jalur karir yang dipilih seseorang, pengembangan karir biasanya didefinisikan sebagai konsep. Maju ke atas berarti mendapatkan gaji atau tanggung jawab yang lebih besar, status, prestise, dan kekuasaan yang lebih tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan mengintegrasikan ketiga variabel ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang efektif untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV. XYZ, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, guna mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas.

Turnover Intention

Kartono (2017:44) menjelaskan *turnover intention* merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela. Ini juga dapat diartikan sebagai kecenderungan karyawan untuk keluar dari tempat kerja mereka. Adapun indikator *turnover intention* menurut Kartono (2017:44), yaitu : 1) niat mengundurkan diri, 2) aktivitas mencari pekerjaan baru, 3) pemikiran untuk keluar.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau fasilitas lainnya, baik finansial maupun nonfinansial.

Afandi (2018:191) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang, barang, atau fasilitas, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator dari kompensasi menurut Afandi (2018:194-195), yaitu : 1) upah dan gaji, 2) Insentif, 3) tunjangan, 4) fasilitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja, seperti metode kerja, fasilitas dan peralatan, serta interaksi sosial dan budaya yang memengaruhi bagaimana seseorang atau kelompok melakukan pekerjaan mereka. Menurut Suntoyo dalam Dimas et al., (2021:624) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

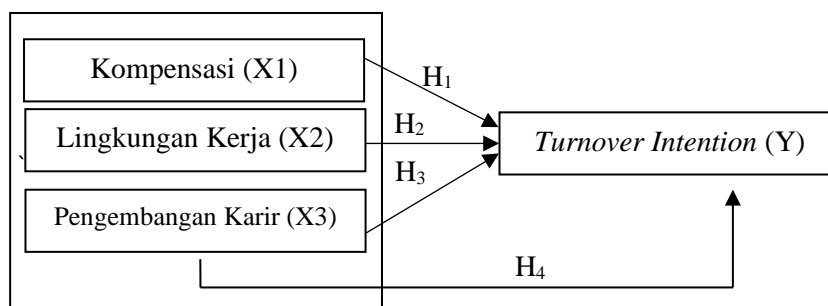
Menurut Sedarmayanti (2018:47), seluruh peralatan dan bahan yang ada di tempat kerja, metode kerja yang digunakan, dan aturan kerja yang diterapkan baik secara individu maupun dalam kelompok adalah bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2016:26), yaitu : a) Lingkungan Kerja Fisik, terdiri dari : 1) Pencahayaan, 2) kebisingan, 3) penggunaan warna, 4) sirkulasi udara di ruang kerja, 5) fasilitas. b. Lingkungan Kerja Non Fisik, terdiri dari : 1) hubungan kerja, 2) suasana kerja.

Pengembangan Karir

Dengan tujuan untuk menyelaraskan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia di perusahaan, pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dengan tujuan mencapai karir yang diinginkan.

Afandi (2018:187-188) menyatakan untuk maju dalam jalur karir yang dipilih seseorang, pengembangan karir biasanya didefinisikan sebagai konsep. Maju ke atas berarti mendapatkan gaji atau tanggung jawab yang lebih besar, status, prestise, dan kekuasaan yang lebih tinggi. Menurut Afandi (2018:190), ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur pengembangan karir karyawan, yaitu : 1) perencanaan karir, 2) pengembangan karir individu, 3) pengembangan karir yang di dukung oleh departemen SDM, 4) peran umpan balik terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Pengungkapan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- H2 : Pengungkapan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intetion*.
- H3 : Pengaruh pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intetion*.
- H4 : Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intetion*.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

Lokasi penelitian diselenggarakan di CV. XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel hewan peliharaan (petshop) dengan skala menengah keatas yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret hingga Agustus 2025, yang meliputi kegiatan penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta pengolahan data penelitian.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2024:80) populasi tidak hanya terdiri dari orang, tetapi juga dari benda dan benda alam lainnya. Populasi mencakup lebih dari sekedar jumlah orang yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari; itu mencakup karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Menurut Ratna et al. (2021:60) sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang mewakili keseluruhan populasi. Penelitian ini mengaplikasikan metode sampling purposive, menurut Sugiyono (2024:85) sampling purposive merupakan metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, yang mencakup karyawan pemasaran dan operasional.

Peneliti menjadikan karyawan pemasaran dan operasional sebagai sample dikarenakan divisi tersebut memiliki tingkat kompensasi, kondisi lingkungan kerja dan sistem pengembangan karir yang sama.

Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, menurut Ratna et al.. (2021:72) data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan melalui berbagai metode pengumpulan yang bersifat asli atau langsung dari sumbernya.
2. Data sekunder, menurut Ratna et al. (2021:72), data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan oleh sebuah lembaga dan dipublikasikan agar dapat diakses oleh publik.

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024:8) metode kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2024:37) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika hubungan tersebut bersifat sebab-akibat, maka disebut sebagai hubungan kausal.

Variabel dan pengukurannya

Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), sedangkan untuk variabel dependen adalah Turnover Intention (Y). Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2024:93-95) skala likert dimanfaatkan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Setiap item dalam instrumen ini memiliki gradasi jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan atau frekuensi, seperti :

- SS = Sangat Setuju = 1
- S = Setuju = 2
- N = Netral = 3
- TS = Tidak Setuju = 4
- STS = Sangat Tidak Setuju = 5

Metode analisis data

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dan simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Uji Instrumen : uji validitas dan uji reliabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik ; uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas.
3. Analisis Koefisien Korelasi.
4. Analisis Deskriptif.
5. Uji Hipotesis : uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).
6. Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengolahan uji validitas terhadap variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan *Turnover Intention*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (KP)

No	Kode Indikator	r – Product moment hitung	r – Product moment tabel	Kesimpulan
1	KP1	0,911	0,361	Valid
2	KP2	0,960	0,361	Valid
3	KP3	0,958	0,361	Valid
4	KP4	0,941	0,361	Valid
5	KP5	0,900	0,361	Valid
6	KP6	0,902	0,361	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)

No	Kode Indikator	<i>r – Product moment</i> hitung	<i>r – Product moment</i> tabel	Kesimpulan
1	LK1	0,830	0,361	Valid
2	LK2	0,904	0,361	Valid
3	LK3	0,872	0,361	Valid
4	LK4	0,655	0,361	Valid
5	LK5	0,851	0,361	Valid
6	LK6	0,840	0,361	Valid
7	LK7	0,759	0,361	Valid
8	LK8	0,762	0,361	Valid
9	LK9	0,779	0,361	Valid
10	LK10	0,737	0,361	Valid
11	LK11	0,791	0,361	Valid
12	LK12	0,801	0,361	Valid
13	LK13	0,853	0,361	Valid
14	LK14	0,892	0,361	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (PK)

No	Kode Indikator	<i>r – Product moment</i> hitung	<i>r – Product moment</i> tabel	Kesimpulan
1	PK1	0,890	0,361	Valid
2	PK2	0,877	0,361	Valid
3	PK3	0,819	0,361	Valid
4	PK4	0,842	0,361	Valid
5	PK5	0,838	0,361	Valid
6	PK6	0,827	0,361	Valid
7	PK7	0,949	0,361	Valid
8	PK8	0,867	0,361	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (TI)

No	Kode Indikator	<i>r – Product moment</i> hitung	<i>r – Product moment</i> tabel	Kesimpulan
1	TI1	0,775	0,361	Valid
2	TI2	0,780	0,361	Valid
3	TI3	0,790	0,361	Valid
4	TI4	0,782	0,361	Valid
5	TI5	0,779	0,361	Valid
6	TI6	0,837	0,361	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan terkait uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat dikatakan valid. Selanjutnya akan digunakan :

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,968	Realibel
Lingkungan Kerja (LK)	0,959	Realibel
Pengembangan Karir (PK)	0,951	Realibel
Turnover Intention (TI)	0,876	Realibel

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Cronbach's alpha pada variabel Kompensasi (KP) yaitu 0,968, Lingkungan Kerja (LK) yaitu 0,959, Pengembangan Karir (PK) yaitu 0,951 dan *Turnover Intention* (TI) yaitu 0.876. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai cronbach's alpha setiap variabel lebih besar 0.600, maka seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.
Uji Multikolinearitas	Disimpulkan bahwa variable independent pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.
Uji Heterokedastisitas	Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam Heteroskedastisitas.
Uji Linearitas	Disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variable independent dan variable dependent.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 7. Indeks Jawaban Responden Variabel Kompensasi (KP)

No	Kode Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	KP1	3	20	22	5	0	2,58	Rendah
2	KP2	2	18	23	7	0	2,70	Cukup
3	KP3	5	17	23	5	0	2,56	Rendah
4	KP4	4	17	25	4	0	2,58	Rendah
5	KP5	3	19	21	7	0	2,64	Cukup
6	KP6	5	15	24	6	0	2,62	Cukup
Rata – rata							2,61	Cukup

Sumber Data : Data Primer Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 7 yang telah dihitung dan diolah oleh peneliti untuk menganalisis jawaban responden dari setiap indikator kompensasi, ditemukan bahwa hasil pengolahan data dari 50 responden menghasilkan nilai rata-rata sebesar 2,61. Nilai ini masuk kedalam kategori "Cukup" karena berada dalam rentang interval 2,61 – 3,40, temuan ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

Tabel 8. Indeks Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (LK)

No	Kode Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	LK1	1	26	21	2	0	2,48	Rendah
2	LK2	4	23	21	2	0	2,42	Rendah
3	LK3	2	24	21	3	0	2,50	Rendah
4	LK4	2	27	19	2	0	2,42	Rendah
5	LK5	2	28	17	3	0	2,42	Rendah
6	LK6	2	29	18	1	0	2,36	Rendah
7	LK7	1	25	23	1	0	2,48	Rendah
8	LK8	3	25	21	1	0	2,40	Rendah
9	LK9	2	27	19	2	0	2,42	Rendah
10	LK10	4	27	17	2	0	2,34	Rendah
11	LK11	4	26	18	2	0	2,36	Rendah
12	LK12	1	24	23	2	0	2,52	Rendah
13	LK13	3	26	18	3	0	2,42	Rendah
14	LK14	2	24	22	2	0	2,48	Rendah
Rata – rata							2,43	Rendah

Sumber Data : Data Primer Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 8 yang telah dihitung dan diolah oleh peneliti untuk menganalisis jawaban responden dari setiap indikator lingkungan kerja, ditemukan bahwa hasil pengolahan data dari 50 responden menghasilkan nilai rata-rata sebesar 2,43. Nilai ini masuk kedalam kategori “Rendah” karena berada dalam rentang interval 3,41 – 4,20, temuan ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

Tabel 9. Indeks Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (PK)

No	Kode Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	PK1	3	20	24	3	0	2,54	Rendah
2	PK2	4	14	29	3	0	2,62	Cukup
3	PK3	3	16	26	5	0	2,66	Cukup
4	PK4	5	18	23	4	0	2,52	Rendah
5	PK5	3	18	23	6	0	2,64	Cukup
6	PK6	3	21	24	2	0	2,50	Rendah
7	PK7	4	19	23	4	0	2,54	Rendah
8	PK8	3	19	21	7	0	2,64	Cukup
Rata – rata							2,58	Cukup

Sumber Data : Data Primer Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 9 yang telah dihitung dan diolah oleh peneliti untuk menganalisis jawaban responden dari setiap indikator pengembangan karir, ditemukan bahwa hasil pengolahan data dari 50 responden menghasilkan nilai rata-rata sebesar 2,58. Nilai ini masuk kedalam kategori “Cukup” karena berada dalam rentang interval 2,61 – 3,40, temuan ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

Tabel 10. Indeks Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (TI)

No	Kode Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	TI1	0	10	31	9	0	2,54	Cukup
2	TI2	0	7	36	7	0	3,00	Cukup
3	TI3	0	7	34	9	0	3,04	Cukup
4	TI4	0	6	39	5	0	2,98	Cukup
5	TI5	0	6	37	7	0	3,02	Cukup
6	TI6	0	6	36	8	0	3,04	Cukup
Rata – rata							3,01	Cukup

Sumber Data : Data Primer Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 10 yang telah dihitung dan diolah oleh peneliti untuk menganalisis jawaban responden dari setiap indikator turnover intention, ditemukan bahwa hasil pengolahan data dari 50 responden menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,01. Nilai ini masuk kedalam kategori “Cukup” karena berada dalam rentang interval 2,61 – 3,40, temuan ini menunjukkan tingkat turnover intention ada ditingkat cukup atau sedang, yang berarti masih ada niat dari karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.549	1.777

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

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0.759. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* adalah kategori korelasi cukup kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.848	1.696		18.194	<.001
	Lingkungan Kerja	-.122	.034	-.355	-3.587	<.001
	Pengembangan Karir	-.195	.048	-.390	-4.056	<.001
	Kompensasi	-.294	.060	-.483	-4.893	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$TI = 30.848 - 0,294(KP) - 0,122(LK) - 0,195(PK) - e$$

Besarnya nilai konstanta diperoleh 30.848 yang berarti bahwa besarnya nilai regresi turnover intention karyawan yaitu 30.848 tanpa dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Besarnya nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar -0.294 dengan nilai negatif yang berarti bahwa setiap penurunan 1 poin dari variabel kompensasi akan mempengaruhi turnover intention karyawan sebesar -0.294.

Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar -0.122 dengan nilai negatif yang berarti bahwa setiap penurunan 1 poin dari variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi turnover intention karyawan sebesar -0.122.

Besarnya nilai koefisien regresi pengembangan karir (X3) sebesar -0.195 dengan nilai negatif yang berarti bahwa setiap penurunan 1 poin dari variabel pengembangan karir akan mempengaruhi turnover intention karyawan sebesar -0.195.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.848	1.696		18.194	<.001
	Lingkungan Kerja	-.122	.034	-.355	-3.587	<.001
	Pengembangan Karir	-.195	.048	-.390	-4.056	<.001
	Kompensasi	-.294	.060	-.483	-4.893	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji hipotesis parsial variabel kompensasi menghasilkan nilai thitung sebesar -4.893 yang artinya lebih kecil dari ttabel yang memiliki nilai sebesar (-/+) 1.678 (yang dapat dilihat pada lampiran distribusi t) dan nilai signifikansi sebesar < 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian

hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini terbukti bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar -3.587 yang artinya lebih kecil dari ttabel yang memiliki nilai sebesar (-/+) 1.678 (yang dapat dilihat pada lampiran distribusi t) dan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan

Hasil uji hipotesis parsial variabel pengembangan karir menghasilkan nilai thitung sebesar -4.056 yang artinya lebih kecil dari ttabel yang memiliki nilai sebesar (-/+) 1.678 (yang dapat dilihat pada lampiran distribusi t) dan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini terbukti bahwa pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.848	1.696		18.194	<.001
	Lingkungan Kerja	-.122	.034	-.355	-3.587	<.001
	Pengembangan Karir	-.195	.048	-.390	-4.056	<.001
	Kompensasi	-.294	.060	-.483	-4.893	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 20.860 serta F_{tabel} sebesar 2.807. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20.860 > 2.807$, maka H_a diterima H_0 ditolak artinya kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui kuisioner terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum memenuhi harapan karyawan, terutama terkait tunjangan kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan, hal ini dapat meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, manajemen perlu mengevaluasi sistem kompensasi dan mempertimbangkan pemberian tunjangan yang lebih layak guna mendukung kesejahteraan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui kuisioner terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan pekerjaan yang tersedia kurang baik maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap kelengkapan maupun kualitas fasilitas kerja sebagai strategi untuk mempertahankan karyawan sekaligus mengurangi risiko turnover intention.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui kuisioner terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan apabila program pengembangan karir yang ada di perusahaan tersedia dengan kurang baik dan mendukung karyawan maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi peran HRD dalam menyediakan program pengembangan karir yang lebih terarah agar karyawan merasa didukung dan memiliki prospek jangka panjang, sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat ditekan.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention karyawan akan naik jika perusahaan tidak memperhatikan aspek aspek yang mempengaruhinya seperti kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir. Perusahaan perlu memperhatikan aspek aspek tersebut supaya tingkat turnover intention karyawan bisa rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengumpulan data dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan yang menggambarkan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran yang bisa dijadikan sebagai referensi untuk digunakan sebagai strategi menurunkan tingkat turnover intention karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Saran yang dapat diberikan penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

Pertama, perusahaan disarankan untuk terus meninjau dan memperbaiki sistem kompensasi yang berlaku agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun bonus kinerja, akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Kedua, mengenai lingkungan kerja, saran yang dapat diusulkan adalah perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kinerja karyawan. Aspek lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas, tetapi juga mencakup hubungan sosial antar karyawan serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memiliki rasa keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Ketiga, perusahaan disarankan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta menetapkan jalur karir yang transparan dan terukur. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan karir dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Bagi Penelit Selanjutnya

Dimasa yang akan datang, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas cakupan dalam penelitian ini dengan memilih objek yang berbeda dibidang perusahaan penyedia kebutuhan hewan peliharaan lainnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti masa kerja, kepuasan kerja, kepuasan terhadap gaji, dan kesesuaian dengan nilai organisasi. Dengan melakukan penelitian yang lebih luas dan mendalam, diharapkan akan diperoleh wawasan yang lebih luas untuk meningkatkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Quri Villas. TARGET : Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(2). <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1233>
- Hasibuan 2019, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara.

- Iskandar, Y & Rahadi, D. 2021. "Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan". SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi. Vol. 19, No. 1, Januari 2021, Hal 102-116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Yogyakarta : Deepublish.
- Rahmawati, D. P., Darmantyo, D. A., & Sumardjono, S. (2021). The influence of motivation and work environment on the performance of service unit employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office. Contingency: Scientific Journal of Management, 9(2), 622–631.
- Sedarmayanti. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). Kompensasi. Palembang : UPT. Penerbit dan Percetakan.