

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA TBK

Fajriah Puti Melania¹, Syamsu Rizal², Riza Hadikusuma³

¹Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, fazriah.putimelania.an18@mhs.pnj.ac.id

²Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, syamsu.rizal@bisnis.pnj.ac.id

³Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, riza.hadikusuma@bisnis.pnj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of partially and simultaneously between work environment and compensation on the turnover intention of employees at PT XL Axiata Tbk. In addition, this research is expected to be a consideration for the company leaders in paying attention to the work environment and compensation of the employees. So the turnover intention of employees in the company can be decrease. This research includes causal associative with quantitative approaches and a population of 1.500 workers. The sample in this study was determined by purposive sampling technique using the Slovin formula. The number of samples obtained is 94 respondents. Testing the instrument using validity and reliability tests. While the data analysis method used multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R²) test, T-test, and F-test. The data was processed using SPSS version 28 for windows. The regression equation model $Y = 48.268 - 0,330 X1 - 0,224 X2 + e$ shows the research is feasible to use. Based on the partial correlation results work environment (X1) has an effect on turnover intention (Y) of 37,82%, while compensation (X2) has an effect on turnover intention (Y) of 35,16%. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination (R²) of 40,6% turnover intention is influenced by work environment and compensation while the remaining 59,4% is influence by other variables not discussed in this study such as family factor, work contract expires, entrepreneurial intentions and so on.

Keyword: *Turnover Intention, Compensation, and Work Environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja serta kompensasi karyawan. Dengan demikian, turnover intention karyawan yang ada di perusahaan juga dapat diminimalisir. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif serta jumlah populasi sebanyak 1.500 karyawan tetap. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik purposive sampling menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 94 responden. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R²), uji T, dan uji F. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 28 for windows. Model persamaan regresi $Y = 48.268 - 0,330 X1 - 0,224 X2 + e$ sudah layak untuk digunakan. Berdasarkan hasil korelasi secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 37,82%, sedangkan variabel kompensasi (X2) memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 35,16%. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R²) sebesar 40,6% *turnover intention* dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas oleh peneliti pada penelitian ini seperti alasan keluarga, berakhirnya kontrak, ingin membuka usaha, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, sebab berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dilihat dari mampu atau tidaknya perusahaan tersebut dalam mengatur untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja, pada umumnya terdapat tiga sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan, yaitu sumber daya finansial, sumber daya manusia, dan

informasi. Dari ketiga sumber daya tersebut, sumber daya manusia yang paling sulit untuk dikelola serta perlu memiliki strategi yang kuat agar dapat meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting untuk mencapai tujuan yang ingin diraih oleh suatu perusahaan. Penerapan sumber daya yang cukup akan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi, serta visi dan misi yang

diterapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Namun, saat ini banyak perusahaan yang sedang mengalami perputaran karyawan yang menyebabkan timbulnya permasalahan internal mengenai tingginya tingkat *turnover* karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan juga yang menyebabkan banyak karyawan yang merasa terbebani, lalu munculnya tingkat *turnover intention*. Alasan-alasan yang melatarbelakangi tingginya angka *turnover* karyawan dalam perusahaan yaitu dimana kondisi lingkungan kerja yang kurang cocok dengan karyawan serta kompensasi yang didapatkan juga kurang memadai. Hal ini yang menyebabkan banyak karyawan yang lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain.

Permasalahan baru yang perlu diidentifikasi oleh perusahaan adalah banyak karyawan yang memutuskan hubungan atau meninggalkan perusahaan, dengan begitu perpindahan karyawan ke perusahaan lain merupakan pernyataan akhir yang harus diterima oleh perusahaan. Namun, pada kenyataannya saat ini telah banyak perusahaan yang berusaha untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karena banyak karyawan yang merasa puas terhadap hasil yang diperoleh. Begitu pun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Lalu, dengan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Pada dasarnya kompensasi mempunyai pengaruh yang penting dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, seperti yang diketahui bahwa kompensasi menjadi balas jasa yang diterima oleh karyawan atas tugas yang telah diberikan oleh atasan. Dan, dengan kompensasi yang memadai maka akan mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, namun bagi perusahaan jika mampu memenuhi kompensasi yang memadai akan mencerminkan bahwa perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk tetap bertahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan tingkat *turnover intention* karyawan yaitu PT. XL Axiata Tbk. Perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan

Telekomunikasi terbesar di Indonesia dan saat ini menjadi salah satu penyedia layanan data dan telepon terkemuka di Indonesia. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. XL Axiata Tbk sangat memberikan perhatian yang lebih pada karyawan-karyawan seperti komunikasi yang lancar antara atasan dengan bawahan begitupun sebaliknya. Bagi perusahaan, dalam memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa ahli telah menjelaskan tentang pengertian lingkungan kerja, menurut Kasmir yang dikutip oleh Cahya (2022:61) lingkungan yaitu kondisi di sekitar lokasi tempat kerja, dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antar sesama rekan kerja. Sedangkan, menurut Sedarmayanti seperti yang dikutip oleh Asmiyati (2020:235) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah karyawan di mana terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa seperti yang dikutip oleh Bahtera (2020:15) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, sebagai berikut:

- a. Faktor Lingkungan Fisik
Lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Faktor lingkungan fisiki, meliputi:
 - 1) Ruang kerja
 - 2) Rancangan pekerjaan
 - 3) Kondisi lingkungan kerja
- b. Sirkulasi udara Faktor Lingkungan Psikis
Hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
 - 1) Beban pekerjaan
 - 2) Sistem pengawasan
 - 3) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
 - 4) Persaingan antara pribadi dan kelompok

Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler seperti yang dikutip oleh Zakaria & Isthofaina (2017:86) kompensasi yaitu hal yang berasal dari pekerjaan karyawan yang berbentuk bayaran atau hadiah yang diberikan perusahaan. Sedangkan, menurut Malayu seperti yang dikutip oleh David & Riyadus (2021:589) kompensasi yaitu pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna untuk mengapresiasi hasil pekerjaan atau jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora seperti yang dikutip oleh Nugroho (2018:22), mengungkapkan indikator-indikator dalam kompensasi ialah:

- a. Gaji yang adil, yaitu Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan bayaran yang digunakan bagi pekerja-pekerja produksi. Gaji umumnya berlaku untuk mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif yang sesuai, yaitu Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan, yaitu Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan.
- d. Fasilitas yang memadai, yaitu Fasilitas seperti kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, atau lainnya.

Pengertian Turnover Intention

Menurut Menurut Robbins & Timothy seperti yang dikutip oleh Lubis & Onsardi (2021:197), tindakan pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan dapat secara sukarela maupun tidak sukarela, contohnya yaitu pengunduran diri, perpindahan divisi, PHK, atau kematian karyawan perusahaan. Sedangkan, menurut Zeffene seperti yang dikutip oleh David & Riyadus (2021:589), *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut Mobley dkk. seperti yang dikutip oleh Bahtera (2020:2), karakteristik individu, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi menjadi faktor-faktor yang dapat

mengukur keinginan keluarnya seseorang di suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson seperti yang dikutip oleh Zulfa & Azizah (2020:130), *Turnover* karyawan adalah proses dimana karyawan mengundurkan diri dan harus segera digantikan posisinya dengan karyawan lain, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan pengertian *turnover intention* di atas, dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk keluar dari perusahaan akan timbul pada diri karyawan apabila rendahnya loyalitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Loyalitas karyawan bisa terlihat melalui kemauan karyawan dalam berkontribusi terhadap organisasi serta tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan karena faktor nyaman atau lain hal yang munculnya rasa ingin tetap berkontribusi di perusahaan. Semakin tinggi *turnover*, maka semakin sering terjadi pergantian karyawan dalam perusahaan tersebut yang tentunya akan merugikan perusahaan. *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan untuk menarik diri dalam dunia kerja, dan juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley seperti yang dikutip oleh Lubis & Onsardi (2021:198), ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), yaitu Munculnya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
- b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), yaitu Karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluarperusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*), yaitu karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri

dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 dengan durasi enam bulan dari bulan Maret sampai dengan Juli. Penelitian ini dilaksanakan di PT. XL Axiata Tbk yang beralamat di Jl. H. R. Rasuna Said X5 Kav. 11-12, Rasuna Said, Jakarta Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan lebih dari satu variabel. Metode analisis asosiatif kausal akan digunakan untuk menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XL Axiata Tbk.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XL Axiata Tbk berjumlah 1.500 karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan perolehan jumlah 100 responden dengan menggunakan teknik *probability purposive sampling*. Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2). Kemudian, variabel bebasnya adalah *turnover intention* (Y) untuk mendapatkan data dari responden maka diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* Selanjutnya, jawaban tersebut akan diukur menggunakan skala *likert*.

Metode pengolahan data yang digunakan penulis menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 28. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas. Kemudian, menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji determinasi R², uji parsial T, dan uji simultan F untuk mengetahui kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah diterima atau ditolak pernyataan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Data pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner, sebelum melakukan penyebaran butir-butir pernyataan dalam kuesioner telah diuji sebelumnya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel.

Pernyataan dinyatakan sah atau valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ (*2 tailed* dengan signifikansi 0,05) menggunakan rumus *pearson product moment*. Dengan diketahui $df = N-2$ yaitu $(30-2) = 28$.

Maka R_{tabel} diperoleh yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel} A=5%	Keputusan
X1.1	0,413	0,361	VALID
X1.2	0,529	0,361	VALID
X1.3	0,547	0,361	VALID
X1.4	0,523	0,361	VALID
X1.5	0,578	0,361	VALID
X1.6	0,650	0,361	VALID
X1.7	0,406	0,361	VALID
X1.8	0,719	0,361	VALID
X1.9	0,710	0,361	VALID
X1.10	0,851	0,361	VALID
X1.11	0,674	0,361	VALID
X1.12	0,400	0,361	VALID
X1.13	0,659	0,361	VALID
X1.14	0,736	0,361	VALID
X1.15	0,856	0,361	VALID
X1.16	0,791	0,361	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Tabel 2 Hasil Validitas Uji Kompensasi (X2)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel} A=5%	Keputusan
X1.1	0,525	0,361	VALID
X1.2	0,52	0,361	VALID
X1.3	0,593	0,361	VALID
X1.4	0,687	0,361	VALID
X1.5	0,706	0,361	VALID
X1.6	0,631	0,361	VALID
X1.7	0,606	0,361	VALID
X1.8	0,706	0,361	VALID
X1.9	0,595	0,361	VALID
X1.10	0,728	0,361	VALID
X1.11	0,674	0,361	VALID
X1.12	0,554	0,361	VALID
X1.13	0,652	0,361	VALID
X1.14	0,754	0,361	VALID
X1.15	0,511	0,361	VALID
X1.16	0,459	0,361	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel} A=5%	Keputusan
X1.1	0,728	0,361	VALID
X1.2	0,671	0,361	VALID
X1.3	0,687	0,361	VALID
X1.4	0,717	0,361	VALID
X1.5	0,543	0,361	VALID
X1.6	0,715	0,361	VALID
X1.7	0,64	0,361	VALID
X1.8	0,506	0,361	VALID
X1.9	0,48	0,361	VALID
X1.10	0,686	0,361	VALID
X1.11	0,568	0,361	VALID
X1.12	0,486	0,361	VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Hasil Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan pada uji reliabilitas didasarkan menurut Ghozali seperti yang dikutip oleh Bahtera (2020:45), jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 maka suatu variabel dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Variabel	R _{alpha}	R _{kritis}	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,936	0,70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,964	0,70	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,887	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Analisis Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada penelitian ini ada pada tabel berikut:

Unstandardized Residual
N
100

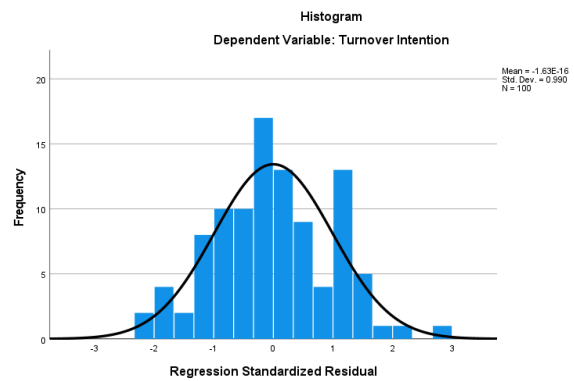
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	728.384.516
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.061
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan uji *Kolmogorov-smirnov test* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,200 > *Sig.* 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Kemudian, uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik histogram dan *P-Plot of Refression* yang terjadi pada grafik 1 berikut:

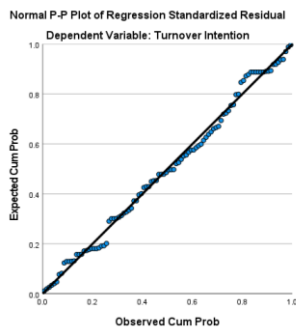
Grafik 1 Grafik Histogram



Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Pada grafik di atas terlihat bahwa grafik histogram sejajar berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk digunakan.

Grafik 2 P-Plot of Regression Standardized Residual



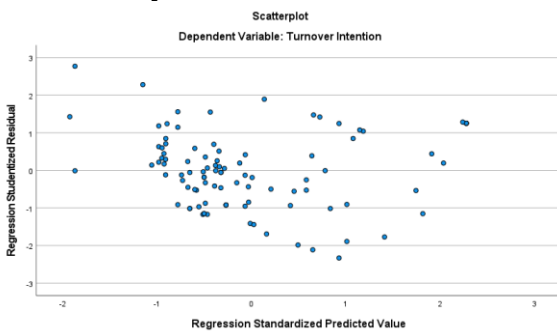
Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *p-plot* berdistribusi secara normal dengan dibuktikan dari persebaran data berada di sekitar garis diagonal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Grafik 3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Pada grafik di atas, titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas atau beraturan serta titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0, maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.361	2.772
Kompensasi	.361	2.772

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan variabel independen lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai *tolerance* 0.361 > 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau 2.772 < 10, sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa pengujian ini tidak terdapat gejala multikolonieritas dan tidak ada hubungan yang tinggi antara lingkungan kerja dengan kompensasi sebagai variabel independen sehingga hubungan antara lingkungan kerja maupun kompensasi terhadap *turnover intention* tidak terganggu.

Analisis Uji Asumsi Klasik Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) kompensasi (X2) secara simultan maupun parsial. Adapun uji persamaan linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	48.268	2.913
Lingkungan Kerja	-.330	.110
Kompensasi	-.224	.104

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 48,286 - 0,330 X_1 - 0,224 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 48,286 dan dapat diartikan jika variabel *turnover intention* (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) bernilai 0, maka besarnya rata-rata *turnover intention* (Y) akan bernilai 48,286.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) bernilai negatif, menunjukkan bahwa adanya hubungan

yang tidak searah antara lingkungan kerja (X1) dengan *turnover intention* (Y). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,330 mengandung arti untuk setiap pertambahan lingkungan kerja (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya *turnover intention* (Y) sebesar 0,330 dengan arah pengaruh negatif. Hasil negatif apabila semakin menurun lingkungan kerja akan semakin menurunkan hasil *turnover intention* karyawan.

- c. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) bernilai negatif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tidak searah antara kompensasi (X2) dengan *turnover intention* (Y). koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,224 mengandung arti untuk setiap peningkatan kompensasi (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya *turnover intention* (Y) sebesar 0,224 dengan arah pengaruh negatif. Hasil negatif apabila semakin menurun kompensasi akan semakin menurunkan hasil *turnover intention* karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi R² dilakukan untuk mengetahui seberapa besar model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien determinasi:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.394	735.855

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau nilai RSquare yaitu sebesar 0,406. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 40,6% (0,406 x 100%).

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Dasar keputusan pengujian ini adalah jika tingkat signifikansi > 0,05 atau t hitung > T tabel, maka H0 ditolak, dan Ha diterima, dapat diartikan ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dan

kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Berikut ini hasil perhitungan uji parsial T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Signifikansi Parsial T

Model	t	Sig.
(Constant)	16.570	<,001
Lingkungan Kerja	-2.994	.003
Kompensasi	-2.157	.033

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Hasil pengujian diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X1) yaitu (-2.994) < T_{tabel} 1,984 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Dilihat dari nilai signifikansi, lebih kecil dari 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diterima.
- b) Variabel Kompensasi (X2)
Hasil pengujian diperoleh T_{hitung} untuk variabel kompensasi (X2) (-2.157) < T_{tabel} 1,984 dengan signifikansi sebesar 0,033 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Dilihat dari nilai signifikansi, lebih kecil dari 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* diterima.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji signifikansi F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Hasil Uji Signifikansi Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regressio n	3.593.724	2	1.796.862	33.184	<,00 1 ^e
Residual	5.252.386	97	54.148		
Total	8.846.110	99			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 33,184 dengan nilai signifikansi <0,001. Adapun F_{tabel} untuk jumlah sampel 100 pada taraf signifikansi (α) 0,05 adalah sebesar 3,09. Berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33.184 > 3,09$) dan nilai signifikansi < nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$) membuktikan secara statistik bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H_3 dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil Uji Korelasi secara Parsial

Dalam mengukur nilai kekuatan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen, maka diperlukan analisis koefisien korelasi, berikut hasil dari analisis tersebut.

Correlations				
		Ling kung an Kerja	Kompensa si	Turnover Intention
Lingkung an Kerja	Pearson Correlation	1	.800**	-.615**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	100	100	100
Kompensa asi	Pearson Correlation	.800*	1	-.593**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	100	100	100
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.615**	-.593**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	100	100	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) = $(-0,615)2 \times 100\% = 37,82\%$

- b) Variabel Kompensasi (X_2) = $(-0,593)2 \times 100\% = 35,16\%$

Variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention*, yaitu sebesar 37,82% dan variabel kompensasi memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih kecil terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 35,16%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yakni pengujian regresi secara parsial di dapat hasil lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan secara simultan di dapat hasil lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat disajikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengolahan variabel lingkungan kerja diperoleh nilai T_{hitung} lebih kecil daripada nilai T_{tabel} yaitu $T_{hitung} (-2,994) < T_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Dilihat dari nilai signifikansi, lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diterima. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar (-0,330) mengandung arti untuk setiap pertambahan lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya *turnover intention* (Y) sebesar 0,330 dengan arah pengaruh negatif. Hasil negatif apabila semakin menurun lingkungan kerja akan semakin menurunkan hasil *turnover intention* karyawan. Hasil perhitungan korelasi variabel lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XL Axiata Tbk sebesar 37,82%. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 37,82%.

Dari variabel lingkungan kerja, indikator perubahan-perubahan dalam segala bentuk dan persaingan antar pribadi dan kelompok ternyata memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan indikator yang lain. Sedangkan pengaruh yang paling lemah adalah indikator rancangan pekerjaan. Berdasarkan temuan ini, langkah kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan selalu mempertahankan metode kerja, pencahayaan, tata ruang dalam perusahaan yang tentunya mendukung untuk

meningkatkan kebutuhan yang dimiliki, sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan menurut Mobley dkk seperti yang dikutip oleh Asmiyati dkk (2020:243) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yaitu semakin rendah lingkungan kerja akan semakin mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Hasil pengolahan variabel kompensasi diperoleh nilai T_{hitung} lebih kecil daripada nilai T_{tabel} yaitu $T_{hitung} (-2.157) < T_{tabel} 1,984$ dengan signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Dilihat dari nilai signifikansi, lebih kecil dari $0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* diterima. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar $0,224$ mengandung arti untuk setiap peningkatan kompensasi (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya *turnover intention* (Y) sebesar $0,224$ dengan arah pengaruh negatif. Hasil negatif apabila semakin menurun kompensasi akan semakin menurunkan hasil *turnover intention* karyawan. Hasil perhitungan korelasi variabel kompensasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. XL Axiata Tbk sebesar $35,16\%$ dan variabel kompensasi memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih kecil terhadap *turnover intention*, yaitu sebesar $35,16\%$.

Dari variabel kompensasi, indikator insentif yang sesuai dan tunjangan yang sesuai harapan ternyata memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan indikator yang lain. Sedangkan pengaruh yang paling lemah adalah indikator gaji yang adil dan fasilitas yang memadai. Berdasarkan temuan ini, langkah kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan selalu memperhatikan gaji yang adil tentunya sesuai dengan pekerjaannya serta fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan perusahaan untuk meningkatkan kebutuhan yang dimiliki, sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan secara maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan menurut David & Riyadus (2021:593) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* bahwa semakin rendah

kompensasi akan semakin mampu meningkatkan *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a) Diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya jika semakin rendah lingkungan kerja akan semakin mampu meningkatkan *turnover intention* karyawan.
- b) Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya jika semakin rendah kompensasi akan semakin mampu meningkatkan *turnover intention* karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. XL Axiata Tbk, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a) Perusahaan memperhatikan rancangan pekerjaan seperti prosedur kerja yang nantinya akan diterapkan oleh tiap karyawan agar lebih mudah untuk diterapkan. Selain itu, perusahaan dapat mengukur tingkat kenyamanan karyawan dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan dengan membuat daftar lingkungan kerja yang ada di perusahaan, serta menentukan cara penyelesaian masalah yang mudah untuk diterapkan oleh tiap karyawan.
- b) Penulis berharap PT. XL Axiata Tbk dapat mempertahankan dan juga meningkatkan kompensasi khususnya pada tunjangan yang sesuai untuk karyawan dan juga memperhatikan masing-masing divisi yang ada pada perusahaan sehingga karyawan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dalam bekerja.
- c) perusahaan lebih memperhatikan hal tersebut agar mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

REFERENSI

Asmiyati., Meika Kurnia PRDA. 2020. "*Pengaruh Lingkungan Kerja , Gaya Kepemimpinan , dan Hubungan Informal di Tempat Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT Aseli Dagadu Jokdja.*" Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 235–46.

- Bahtera, Hadafi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada Karyawan Tetap Pt Reethau Cipta Energi." Politeknik Negeri Jakarta.
- Cahaya, A. D., dkk.. 2022. "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi kasus pada umkm coffeshop kopi sembilan di kecamatan mlati Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta)." Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa 8(1):59–71.
- David, M., Much. Riyadus, Solichin. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen)." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA) 3(3):587–97. doi: 10.32639/jimmba.v3i3.918.
- Fitriantini dkk.. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram." Distribusi - Journal of Management and Business 8(1):23–38. doi: 10.29303/distribusi.v8i1.100.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Parktik)*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Lubis, N., & Onsardi, Onsardi. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu." Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains Vol.2(No.2):196–208.
- Marzuqi, N, A. 2021. "Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan." Jurnal Ilmu Manajemen 9(4):1393–1405. doi: 10.26740/jim.v9n4.p1393-1405.
- Nugroho, Tri, Tejo. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta". Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nuryati dkk.. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat." *E-Proceeding of Management* 7(2):3930–40.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, J., & I. Gusti Bagus Honor Satrya. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6):3700–3729. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15.
- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Yolanda, M., & Youmil Abrian. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi." *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan* 2(1):39–44. doi: 10.24036/jkpbpp.v2i1.24572.
- Zakaria, R., & Isthofaina, Astuty. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)." *Jurnal Ekonomi* 8(1):82–97.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 2(2):129–43. doi: 10.32639/jimmba.v2i2.456.