

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY

Ani Prameswara Romadonni¹, Erfina Heryani², Asep Awaludin³, Megaria Sitinjak⁴
Universitas Pelita Bangsa
aniprameswara@gmail.com¹,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada PT. Indonesia Epson Industry. Penelitian ini memiliki populasi seluruh karyawan PT. Indonesia Epson Industry yaitu sekitar 12.000 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan di PT. Indonesia Epson Industry. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, metode yang digunakan dalam pengambilan nilai menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi Turnover Intention

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment, career development and compensation on turnover intention at PT. Indonesia Epson Industry. This research has a population of all employees of PT. Indonesia Epson Industry, namely around 12,000 employees. The method used in this research is quantitative descriptive. The sample used in this research was 100 employees at PT. Indonesia Epson Industry. Data collection in this research was carried out by distributing questionnaires, the method used in taking scores used a Likert scale. The results of this research can be concluded as follows: Work Environment and Compensation have a significant effect on Turnover Intention and Career Development does not have a significant effect on Turnover Intention.

Keywords: *Work Environment, Career Development, Turnover Intention Compensation*

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem Perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi.

Turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja. *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi. *Turnover intention* terjadi karena beberapa sebab diantaranya yaitu masalah lingkungan kerja. Di PT. Indonesia Epon Indutry *Turnover Intention* sering terjadi akibat adanya konflik antar pekerjanya. Hal ini dikarenakan banyaknya pandangan pemikiran yang berbeda tiap karyawannya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan melalui wawancara kepada salah satu Manager Produksi PT. Indonesia Epon Industry, Tingkat *Turnover Intention* pada tahun 2022 cukup signifikan yang diakibatkan oleh karyawan sering berfikir untuk keluar sehingga berdampak pada stabilitas perusahaan. Beliau menyadari bahwa penyebab dari *Turnover Intention* salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja karyawan, Masalah lingkungan kerja merata dialami oleh setiap karyawan perusahaan tersebut. Hal itu disebabkan oleh pegawai disibukan dengan tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan kadang terjadi adanya konflik antar karyawan satu dengan yang lainnya, beban kerja yang berlebihan, dan diduga juga pegawai mengalami kejenuhan akibat dari rutinitas yang terlalu sering dilakukan oleh pegawai sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja, dan berakibat pada meningkatnya tingkat *Turnover Intention* karyawan perusahaan.

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.[1] Pengembangan karir yang tidak semestinya akan membuat kejenuhan pada karyawan sehingga meningkatkan *Turnover Intention*. Pada PT. Indonesia Epon Industry pengembangan karir terbilang cukup lamban karena banyaknya karyawan dan sempitnya kesempatan yang ada menjadi faktor mengapa karyawan sangat sulit untuk mendapatkan kesempatan memperbaiki karir. Hal tersebut yang menjadikan para karyawan berfikir untuk keluar untuk mendapatkan kesempatan karir yang lebih meyakinkan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mencegah tingginya *Turnover intention* yaitu dengan kompensasi. Kompensasi yang sesuai dengan tingkat kerja karyawan dapat memberikan kesan baik, sehingga karyawan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Rivai (2013:36), kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.[2]

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan

mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Arsyie Taufik (2022) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor lingkungan kerja terhadap *turnover Intention*. Dari hal tersebut diketahui bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin sedikit tingkat *turnover intention*.^[3]

Amma Rukmini (2017) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik tingkat pengembangan karir maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.^[4]

Arsyie Taufik (2022) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor kompensasi terhadap *turnover intention*. Dalam hal itu diketahui bahwa Upaya pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi tingkat *turnover intention*.^[5]

Dari penelitian terdahulu, terdapatnya gap penelitian sehingga variabel yang saat ini akan diteliti sangat menarik, karena peneliti dapat memahami lebih luas tentang hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indonesia Epson Industry yang berada pada Industrial Park Lot 4E, Jl. Cisokan Raya, Sukaresmi, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17550. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.^[6] Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Pada metode kuantitatif, instrumen penelitian yang biasa digunakan adalah angket (kuesioner) dengan sampel sebanyak 100 orang.

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk menilai butir-butir pernyataan pada kuesioner adalah dengan memberikan skor pada setiap butir pertanyaan, metode yang digunakan untuk penskoran yaitu dengan menggunakan skala likert. Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner, responden diberikan 5 kategori antara lain, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setelah data terkumpul dilakukan uji kelayakan, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan dalam analisis data penelitian ini yaitu menggunakan uji regresi linier berganda.

Dengan persamaan : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Indonesia Epson Industry yang berjumlah 1200 karyawan pada saat ini. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 karyawan. Berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada 100 orang yang dapat diketahui usia, jenis

kelamin, Pendidikan terakhir, jabatan pekerjaan, lama bekerja, serta domisili responden. Pengisian identitas responden hanya digunakan untuk kebutuhan akademis dan dapat di pastikan aman kerahasiannya. Penggolongan identitas responden untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi objek penelitian secara akurat.

Berikut merupakan hasil dari pengisian karakteristik responden:

1. Karakteristik Responden

Tabel 1: Data Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Usia		
- < 20 Tahun	14	14.0
- 21-24 Tahun	74	74.0
- 26-30 Tahun	10	10.0
- 30 Tahun >	2	2.0
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	38	38.0
- Perempuan	62	62.0
Pendidikan Terakhir		
- SMA Sederajat	86	86.0
- Akademi/Diploma	2	2.0
- Sarjana (S1)	12	12.0
Jabatan		
- Operator Produksi	61	61.0
- Staff	22	22.0
- Supervisor	1	1.0
- Manajer	1	1.0
- Lainnya	15	15.0
Lama Kerja		
- < 1 Tahun	20	20.0
- 1-2 Tahun	46	46.0
- 3-4 Tahun	22	22.0
- 5 Tahun >	12	12.0
Domisili		
- JABODETABEK	90	90.0
- Luar Jabodetabek	10	10.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2026, 2023

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 100 karyawan di PT. Indonesia Epson Industry. Responden dalam penelitian ini di dominasi oleh Perempuan sebanyak 62 orang, mayoritas berusia 21-24 tahun sebanyak 74 orang, Pendidikan terakhir responden mayoritas SMA Sederajat sebanyak 86 orang dengan jabatan terbanyak sebagai operator produksi

sebanyak 61 orang dan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 46 orang serta berdomisili di Jabodetabek sebanyak 90 orang.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel / Indikator	Corrected Item-Total Corelation	Crombach Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja		0.936	Reliabel
Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan	0,886		Valid
Keamanan ditempat kerja saya mampu membuat saya bekerja sangat aman	0,874		Valid
Rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu sama lain	0,808		Valid
Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,886		Valid
Petunjuk penggunaan fasilitas memberikaan kelancaran dalam penggunaannya	0,892		Valid
Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,875		Valid
Pengembangan Karir		0.812	Reliabel
Atasan saya memberikan instruksi dan pengarahan yang jelas	0,908		Valid
Komunikasi dan dukungan moral yang diberikan atasan sangat baik	0,897		Valid
Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki	0,884		Valid
Kontribusi anda kepada perusahaan mendapat tanggapan yang baik dari manajemen	0,908		Valid
Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam promosi	0,859		Valid
Pendidikan yang saya peroleh dapat mengembangkan karir	0,801		Valid
Kompensasi		0.806	Reliabel
Gaji yang anda terima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	0,695		Valid
Gaji dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja	0,779		Valid
Peraturan gaji di perusahaan saya jelas dan transparan	0,752		Valid

Semua pembayaran insentif yang anda terima dibayarkan secara cepat oleh perusahaan sesuai dengan kesepakatan waktu bayar	0,793		Valid
Standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan tidak menghalangi anda untuk mendapatkan insentif	0,775		Valid
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk menambah produktivitas kerja karyawan	0,822		Valid
Perusahaan memberikan tunjangan seperti tunjangan hari raya dan tunjangan akhir tahun	0,901		Valid
Turnover Intention		0.791	Reliabel
Saya berfikir pekerjaan lain lebih menarik daripada pekerjaan saya saat ini	0,734		Valid
Saya mulai berfikir untuk tidak hadir ketempat kerja	0,725		Valid
Saya memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini	0,523		Valid
Saya mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerja saya saat ini	0,864		Valid
Saya mulai mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	0,842		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2026, 2023

Hasil uji validitas r hitung $>$ r tabel pada penelitian terlihat pada tabel diatas bahwa semua variable dianggap valid. Hasil uji reliabilitas nilai cronbach's alpha penelitian $>$ 0,60 yang berarti bahwa variable dianggap reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Setelah dilakukan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai signifikasi penelitian ini sebesar $0,200 > 0,005$ yang artinya data terdistribusi secara normal.

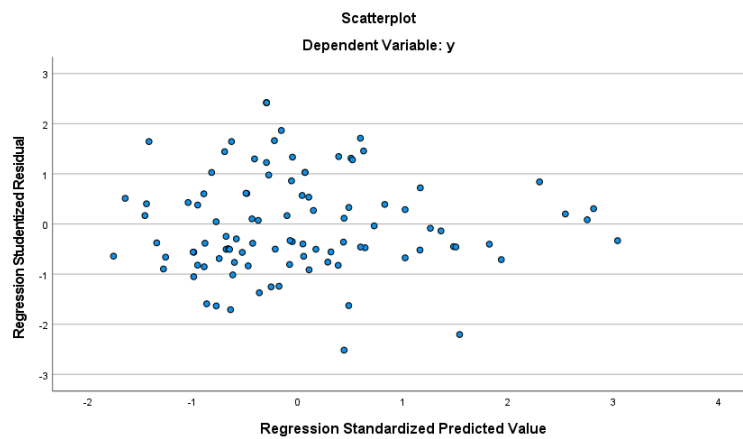
- Uji Multikolinieritas

Setelah dilakukan uji multikolinieritas didapatkan angka toleransi $>$ 0.10 dan memiliki nilai VIF $<$ 10.00 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variable independent Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap variable dependent Turnover Intention.

- Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas berbentuk scatterplot

Grafik 1 : Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 2026, 2023

Berdasarkan hasil grafik diatas menunjukkan bahwa data yang dihasilkan tidak berpola dan menyebar disekitar area 0 yang artinya tidak terjadi hesterokedastisitas.

4. Uji Regresi

Tabel 4 : Uji Regresi

Variabel	Koefisien	t hitung	Signifikasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	-0.527	-2.791	0.006	Signifikan
Pengembangan Karir (X2)	-0.143	-1.030	0.306	Tidak Signifikan
Kompensasi (X3)	0.338	2.646	0.010	Signifikan
Konstanta	21.534			
R Square	0.199			
F hitung ; Signifikan	9.211 ; 0.000			

Sumber : Data Olahan SPSS 2026, 2023

Berdasarkan hasil Uji Regresi yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X3) dinyatakan lolos karena nilai signifikasi < 0.05 . Sedangkan untuk variabel Pengembangan Karir (X2) dinyatakan tidak lolos karena nilai signifikasi > 0.05 .

SIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian, dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* kemudian Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hal tersebut Perusahaan agar lebih berfokus meningkatnya kualitas lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dan pemberian kompensasi agar dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini masih terdapat hipotesis yang tidak diterima. Hal tersebut dapat terjadi karena keterbatasan jumlah sampel sehingga sampel yang diperoleh kurang mewakili. Selain itu kurangnya pengambilan sampel yang mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan pengambilan sampel yang lebih banyak untuk mengetahui faktor-faktor lain yang menyebabkan tingginya Tingkat *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Epon Industry.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyie Taufik, (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Shakila Group Lhoksukon-Aceh Utara. Hlm 17
http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19373/ARSYIE%20TAUFIK_1805160429.pdf?sequence=1
- Emma Rukmini, (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera). Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.9 No.1
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/4328>
- Fadhlurrahman latief, (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Volume 5 No.2
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3768>