

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT PINDAH (*TURN OVER INTENTION*) PADA KARYAWAN DI PT WINNER GROUP BATAM

JOSEPIN HARIANJA, IMELDA TAMBA, FRAMITA SITANGGANG

STIE Bentara Persada

josepinharianja@stiepbpatam.ac.id, imelday36@gmail.com, framitasitanggang@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of compensation, work motivation and work environment on the intention to move employees. This research was conducted at PT Winner group Batam, with a total population of 130. In this study, researchers used a simple random sampling technique. In this technique, sample members were taken from the population at random without paying attention to the strata in the population. by drawing lots, selecting numbers from a list at random. so this research sample took a sample of 50 respondents, the researcher used the multiple linear regression analysis method with the SPSS version 22 program as a data processing tool. The results showed that compensation had a negative and significant effect on the intention to move ( $t_{count} = -2.806 < t_{table} 1.67866$ ). The results showed that work motivation had a negative and significant effect on the intention to move ( $t_{count} = -2.630 < t_{table} 1.67866$ ). The results showed that the work environment has a negative and significant effect on intention to move ( $t_{count} = -2.985 < t_{table} 1.67866$ ). The results showed that job satisfaction, work motivation, and work environment have an influence and significant on interest in moving ( $F_{count} = 4.080 > F_{table} 2.81$ )*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap minat pindah karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Winner group Batam, dengan jumlah populasi sebanyak 130, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana) dalam teknik ini anggota sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada di dalam populasi itu, dengan cara undian, memilih bilangan dari daftar secara acak. jadi sampel penelitian ini mengambil sample sebanyak 50 responden, peneliti menggunakan metode analisa regresi linear berganda dengan program SPSS versi 22 sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pindah ( $t_{hitung} = -2,806 < 1,67866$  ( $t_{tabel}$ )). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pindah ( $t_{hitung} = -2,630 < 1,67866$  ( $t_{tabel}$ )). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pindah ( $t_{hitung} = -2,985 < 1,67866$  ( $t_{tabel}$ )). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap minat pindah ( $F_{hitung} = 4,080 > 2,81$   $F_{tabel}$ )).

### A. Pendahuluan

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari akan arti pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor dalam menjaga keberadaan sumber daya agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan seperti kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang

berkualitas. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010,p118). Selain kompensasi motivasi kerja juga dapat mempengaruhi minat pindah karyawan. Motivasi kerja adalah penentu kinerja dan disadarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi etos kerja akan berfluktuasi (Suswati E, 2022). Selain faktor motivasi kerja, untuk meningkatkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja pasti akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga membuat karyawan betah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukungnya fasilitas akan menyebabkan karyawan jenuh dan stress untuk berlama-lama ditempat kerja (Eliyanto, 2018 dalam jurnal Iskandar et al., 2021).

*Turnover intention* dijelaskan sebagai berikut: keinginan *intention* adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian minat pindah (*Turnover Intention*) adalah kecenderungan atau minat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya [ CITATION mob16 \l 1033 ]. *Turnover intention* yang tinggi tentu berdampak negatif terhadap perusahaan, seperti terhambatnya kegiatan perusahaan karena kehilangan karyawan lamanya yang handal dan berpengalaman dalam pekerjaannya, menghabiskan waktu untuk merekrut karyawan baru, dan perlu melatih karyawan baru. Hal ini akan menyebabkan kegiatan perusahaan menjadi tidak lancar, efektif, dan efisien dalam jangka waktu selama karyawan baru tersebut masih sedang beradaptasi dengan pekerjaan barunya.

PT Winner Group merupakan sebuah perusahaan yang memiliki ruang lingkup organisasi yang besar sehingga sangat membutuhkan penanganan yang lebih maju dalam manajemen organisasinya. Berdasarkan *interview* yang dilakukan oleh pihak HRD PT Winner Group Batam hal-hal yang menyebabkan terjadinya *turnover* adalah kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan, tunjangan dan kesejahteraan karyawan serta *jobdesk* yang tidak sesuai dengan *background* dari karyawan. Berikut data karyawan keluar dan karyawan masuk *PT Winner Group Batam* terlihat pada tabel 1

Periode	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan PT Winner Group Batam
Maret 2020	4	1	141
Mei 2020	2	0	139
Juni 2020	1	2	140
Agustus 2020	1	0	139
Februari 2021	5	2	136
September 2021	1	2	137
Total	13	6	130

(Sumber Data: HRD PT Winner Group Batam)

Berdasarkan data tersebut, PT Winner Group telah mengalami *turnover* sebanyak 13 karyawan yang keluar dan 6 karyawan yang masuk. Ini menunjukkan bahwa tingkat minat pindah (*turnover intention*) karyawan PT winner group pada tahun 2020-2021 tergolong tinggi. Hal ini bisa menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan keluarnya karyawan lama, maka diperlukan biaya serta waktu untuk melakukan pelatihan kepada karyawan baru lagi.

## B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisa, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif unuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019,p.3). Dalam penelitian ini

yang menjadi populasi adalah para karyawan sebanyak 130 orang yang melakukan pekerjaan pada PT Winner Group Batam. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [CITATION sug26 \l 1033 ]. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana) dalam teknik ini anggota sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada di dalam populasi itu, dengan cara undian, memilih bilangan dari daftar secara acak (Siregar S, 2010). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi selain itu sampel juga merupakan bagian suatu objek dan subjek yang mewakili populasi [CITATION nik50 \l 1033 ]. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dan berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018). Teknik data yang digunakan peneliti adalah studi kepustakaan dan Kuesioner.

### C. Hasil dan Pembahasan

Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap minat pindah karyawan PT Winner group Batam bahwa responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 34 responden (68%), Laki-laki berjumlah 16 responden (32%), berusia 20-29 tahun berjumlah 28 responden (56%), 30-39 tahun berjumlah 11 responden (22%), 40-49 tahun berjumlah 8 responden (16%), >50 tahun berjumlah 3 responden (6%), pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat berjumlah 8 responden (16%), Diploma berjumlah 16 responden (32%), S1 berjumlah 26 responden (52%), lama bekerja <1 tahun berjumlah 7 responden (14%), 1-5 tahun berjumlah 29 responden (58%), 6-8 tahun berjumlah 9 responden (18%), >9 tahun 5 responden (10%). Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berikut uraian penjelasan atas jawaban hipotesis penelitian: Pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover intention*. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} -2,806 > t_{tabel} 1,67866$  dengan taraf signifikan hasil sebesar  $0,007 < 0,05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvira Yanti Fransisca, 2022 dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Mitra Bisnis seluler Pekanbaru. Dari hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-10,595 < t_{tabel} 2,023$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} -2,630 > t_{tabel} 1,67866$  dengan taraf signifikan hasil sebesar  $0,011 < 0,05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarita Rozi Putranto, 2022 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada The 101 Yogyakarta Tugu Hotels saat pandemi Covid 19. Dari hasil penelitian menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,987 < 1,673$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ .

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} -2,985 > t_{tabel} 1,67866$  dengan taraf signifikan hasil sebesar

0,004 < 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarita Rozi Putranto, 2022 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada The 101 Yogyakarta Tugu Hotels saat pandemi Covid 19. Dari hasil penelitian menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,757 < 1,673$  dengan tingkat signifikan  $0,008 < 0,05$ .

Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependent dengan  $F_{hitung}$  sebesar  $4,080 > 2,81$ . Dari hasil penelitian ini diketahui juga nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,210 yang berarti bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan menurunkan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar  $4,080 > F_{tabel} 2,81$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,012 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memberikan 21% sedangkan 79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 50 responden maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Model regresi linear berganda yang diperoleh dari analisa data yaitu:  $Y = 38,541 - 0,308X_1 - 0,12X_2 - 0,342X_3$ . Secara parsial Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berdasarkan perhitungan  $t_{hitung}$  kompensasi  $-2,806 > t_{tabel} 1,67866$  dengan taraf signifikan hasil sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pindah (*turnover intention*). Hal ini berdasarkan perhitungan  $t_{hitung} -2,630 < t_{tabel} 1,67866$  dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$ . maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berdasarkan perhitungan  $t_{hitung} -2,985 < t_{tabel} 1,67866$  dengan tingkat signifikan  $0,004 < 0,05$ . Maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara simultan Kepuasan Kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,080 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 4,080 > F_{tabel} 2,81$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,210 yang berarti bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan menurunkan *turnover intention*.

#### Daftar Pustaka

- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: deepublish  
Endang Suswati. (2022). *Motivasi kerja*. MNC Publishing.  
Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. alfabeta.  
Elvira Yanti Fransisca, 2022 dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Mitra Bisnis seluler Pekanbaru. Dari hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

- H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 118.
- Halimah, T. N. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 7-35.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Retrieved from [https://repository.maranatha.edu/26038/9/1430012\\_References.pdf](https://repository.maranatha.edu/26038/9/1430012_References.pdf).
- Sarita Rozi Putranto. (2022). *pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada the 101 yogyakarta tugu hotels saat pandemi*. 1–12.