

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN CV. BUDI GASES PEKANBARU

Triana Adinda

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e- mail: 200304027@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, Kepemimpinan Dan lingkungan kerja terhadap turnoverintention karyawan CV Budi Gases Pekanbaru. Metode penelitian yangdigunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada CV Budi Gases Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresiberganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV Budi Gases Pekanbaru, Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV Budi Gases Pekanbaru dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV Budi Gases Pekanbaru.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, lembaga dan perusahaan. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah orang yang bekerja sebagai pelaku, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia selalu dikaitkan dengan setiap perusahaan sebagai faktor eksistensial dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan sukses. Untuk memahami hal tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mengetahui bagaimana mengelola dan bertanggung jawab atas sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin (Efitriana & Liana, 2022).

Jika karyawan merasa nyaman dan senang dengan cara perusahaan memperlakukan mereka, maka karyawan tersebut diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas adalah CV Budi Gases Pekanbaru. CV Budi Gases Pekanbaru merupakan perusahaan komanditer yang bergerak di bidang supplier gas industri dan medis, serta

jasa instalasi gas medis untuk Rumah Sakit dan Klinik. Perusahaan ini beralamat di Komplek Peputra Raya Blok B2 No 12 Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Pekanbaru.

Salah satu permasalahan yang berpengaruh pada sumber daya manusia merupakan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Perusahaan harus mengawasi sumber daya manusia mereka supaya mereka dapat bertahan sehingga tingkat *turnover intention* karyawan menjadi rendah. Purwati dan Maricy (2021) mendeskripsikan bahwa *turnover intention* merupakan suatu proses di mana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan pekerjaan serta tugasnya harus digantikan oleh orang lain. Berikut data *turnover intention* CV Budi Gases Pekanbaru dari tahun 2020-2022.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* CV Budi Gases Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2020	43	2	13	32	34,6%
2021	32	6	11	27	37,2%
2022	27	11	4	34	13,1%

Sumber : CV Budi Gases Pekanbaru

Salah satu unsur penyebab masalah *turnover intention* adalah karena kompensasi. Menurut kasmir (2016) kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan dalam bentuk uang, barang atau jasa langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai pendapatan yang diberikan kepada perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan merata, karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya dipenuhi.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain kompensasi adalah kepemimpinan. Menurut Edison *et al.* (2018) kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya untuk mendorong orang lain atau bawahannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga berarti memiliki kemampuan untuk mendorong kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Bija & Hamidah, 2021).

Faktor lain yang juga menjadi penyebab keinginan karyawan untuk berpindah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dijumpai di lingkungan tempat pegawai bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sedarmayanti, 2017)

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai *turnover*. Menurut Sopiah & Sangadji (2018) *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke

pekerjaan lain. Dalam beberapa kasus, pergantian karyawan berdampak positif pada organisasi. Tetapi sebagian besar membawa dampak negatif, baik dari segi biaya maupun dari segi kehilangan waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Menurut Robbins & Timothy (2015) *turnover intention* adalah tingkat kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela sebagai akibat dari pekerjaan yang tidak menarik saat ini dan ketersediaan pekerjaan alternatif.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa mereka kepada perusahaan. Sedangkan Kadarisman (2014) mengatakan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan dapat berupa imbalan finansial atau non finansial, langsung atau tidak langsung.

Kepemimpinan

Menurut Azan (2021) Kepemimpinan adalah proses mendorong dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Ardiputra *et al.* (2022) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan mendorong orang lain untuk bekerja sama sebagai tim untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian karyawan CV Budi Gases Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Budi Gases Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-Laki	19	55,9%
2.	Perempuan	15	44,1%
	Total	34	100%

Usia	Jumlah	Presentase
18-25 Tahun	15	44,1%
26-33 Tahun	9	26,5%
34-41 Tahun	4	11,8%
> 42 Tahun	6	17,6%
Jumlah	34	100%

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	18	52,9%
D3	1	2,9%
S1	15	44,1%
S2	0	0
Total	34	100%

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	0	%
1 – 4 Tahun	22	64,7%
> 4 Tahun	12	35,3%
Total	34	100%

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden karyawan CV Budi Gases Pekanbaru.

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 19 orang (55,9%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang (44,1%) responden berjenis kelamin perempuan, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki ketimbang tenaga perempuan.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 15 orang (44,1%) berumur 18-25 tahun, 9 orang (26,5%) berumur 26-33 tahun, 4 orang (11,8%) berumur 34-41 tahun, 6 orang (17,6%) berumur >42 tahun, hasil menunjukkan lebih banyak usia 18-25 tahun dikarenakan CV Budi Gases Cabang Pekanbaru ingin memiliki karyawan yang masih produktif sehingga mereka dapat memaksimalkan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja perusahaan
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 18 orang (52,9%) responden SMA/SMK, 1 orang (2,9%) responden D3 dan 15 orang (4%) responden S1. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK dan S1.
4. Berdasarkan lama kerja di CV Budi Gases pekanbaru terdapat 22 orang (64,7%) responden yang telah bekerja selama 1-4 tahun, 12 orang (35,3%) responden yang telah bekerja > 4 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja 1-4 tahun.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	34	10	50	22,29	9,694
Kepemimpinan	34	14	50	26,91	8,649
Lingkungan Kerja	34	20	50	28,29	6,558
Turnover Intention	34	12	29	22,94	3,609
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

1. Kompensasi

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 10, nilai maximum 50 dan nilai rata rata (mean) sebesar 22,29 dengan standar deviasi 9,694. Nilai rata-rata dan standar deviasi kompensasi menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi..

2. Kepemimpinan

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 14, nilai maximum 50 dan nilai rata rata (mean) sebesar 26,91 dengan standar deviasi 8,649. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 20, nilai maximum 50 dan nilai rata rata (mean) sebesar 28,29 dengan standar deviasi 6,558. Nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

4. Turnover Intention

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 12, nilai maximum 29 dan nilai rata rata (mean) sebesar 22,94 dengan standar deviasi 3,609. Nilai rata-rata dan standar deviasi *turnover intention* menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Tabel 4. Uji Validitas

Item pernyataan	Correlation	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0.823	0.3388	Valid
X1.2	0.799	0.3388	Valid
X1.3	0.914	0.3388	Valid
X1.4	0.869	0.3388	Valid
X1.5	0.907	0.3388	Valid
X1.6	0.902	0.3388	Valid
X1.7	0.737	0.3388	Valid

X1.8	0.893	0.3388	Valid
X1.9	0.957	0.3388	Valid
X1.10	0.935	0.3388	Valid
Kepemimpinan (X2)			
X2.1	0.822	0.3388	Valid
X2.2	0.879	0.3388	Valid
X2.3	0.885	0.3388	Valid
X2.4	0.902	0.3388	Valid
X2.5	0.891	0.3388	Valid
X2.6	0.900	0.3388	Valid
X2.7	0.828	0.3388	Valid
X2.8	0.861	0.3388	Valid
X2.9	0.838	0.3388	Valid
X2.10	0.656	0.3388	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
X3.1	0.745	0.3388	Valid
X3.2	0.419	0.3388	Valid
X3.3	0.796	0.3388	Valid
X3.4	0.706	0.3388	Valid
X3.5	0.916	0.3388	Valid
X3.6	0.813	0.3388	Valid
X3.7	0.836	0.3388	Valid
X3.8	0.802	0.3388	Valid
X3.9	0.800	0.3388	Valid
X1.10	0.773	0.3388	Valid
Turnover Intention (Y)			
Y1	0.931	0.3388	Valid
Y2	0.878	0.3388	Valid
Y3	0.501	0.3388	Valid
Y4	0.501	0.3388	Valid
Y5	0.802	0.3388	Valid
Y6	0.680	0.3388	Valid

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki R tabel 0.3388. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan memiliki R tabel 0.3388. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki R tabel 0.3388. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
4. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *turnover intention* memiliki R tabel 0.3388. Dapat disimpulkan bahwa

secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Keterangan
X1	0.966	0,60	Reliabel
X2	0.956	0,60	Reliabel
X3	0.920	0,60	Reliabel
Y	0.815	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,42013279
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.069
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberi pada uji normalitas berdistribusi normal.

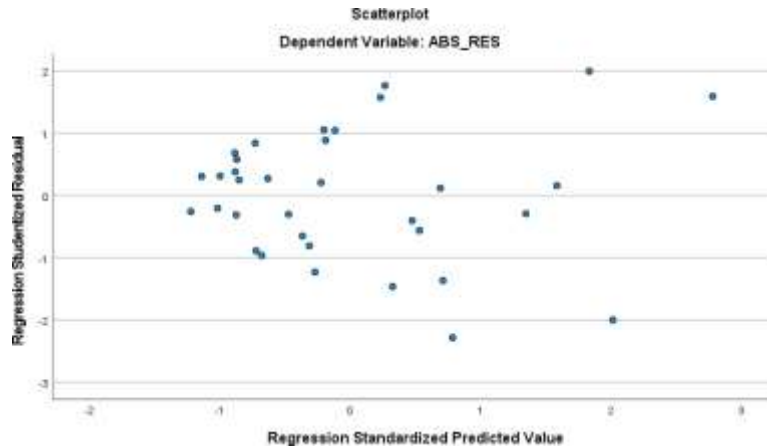
**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,273	3,664
	Kepemimpinan	,178	5,608
	Lingkungan Kerja	,262	3,812

Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	22,201	,785		28,279	,000	
	Kompensasi	-,249	,029	-,165	-8,517	,000	
	Kepemimpinan	-,116	,031	-,569	-3,698	,001	
	Lingkungan Kerja	-,120	,041	-,439	-2,899	,007	

Sumber: Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 22,201 - 0,249 X_1 - 0,116 X_2 - 0,120 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = 22,201 menunjukkan bahwa apabila nilai Kompensasi (X₁), kepemimpinan (X₂) dan lingkungan Kerja (X₃) konstan atau tetap maka *Turnover Intention* (Y) akan tetap sebesar 22,201.
2. Nilai b₁ = -0,249 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompensasi (X₁) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,249 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai b₂ = -0,116 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan (X₂) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,116 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai b₃ = 0,120 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan Kerja (X₃) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,120 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	22,201	,785		28,279	,000
	Kompensasi	-,249	,029	-1,165	-8,517	,000
	Kepemimpinan	-,116	,031	-,569	-3,698	,001
	Lingkungan Kerja	-,120	,041	-,439	-2,899	,007

a. Dependent Variable: Turnover Intention

sumber : *Olahan Data Spss, 2024*

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut

$$T \text{ tabel} = n - k - 1$$

$$= 34 - 3 - 1$$

30 dimana t tabel diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,042

Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* CV. Budi Gases Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} -8,517 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* CV. Budi Gases Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} -3,698 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* CV. Budi Gases Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} -2,899 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,007 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,683	1,16696

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

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 68,3%. Yang berarti kompensasi (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh 68,3% terhadap *Turnover Intention* (Y),

sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh $t_{hitung} -8,517 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan kata lain hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Maknanya, jika kompensasi yang diterima oleh karyawan cukup dan sesuai, maka karyawan akan tetap bertahan di perusahaan. Begitupun sebaliknya, jika kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai maka tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri & Islamuddin, (2022) dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan (X2) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh $t_{hitung} -3,698 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan kata lain hipotesis H1 diterima Ho ditolak. karena, kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan agar tercipta sinergi yang baik dan meningkatkan kepuasan dan kenyamanan saat bekerja Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan David & Solichin, (2021) dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh $t_{hitung} -2,899 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan kata lain hipotesis H1 diterima Ho ditolak. Maknanya, Lingkungan kerja yang baik tentunya mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan, tetapi lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak nyaman tentunya akan membuat karyawan lebih cenderung berpindah sehingga tingkat *turnover intention* semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marzuqi, (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Shelter Nusa Indah.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan disarankan untuk meneruskan dan

mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023). Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 91–103.
- Ardiputra, S., Joesah, Nurzalinar, & Kusumastuti, Yuliana S. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Bija, & Hamidah. (2021). Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3, 7.
- David, M., & Solichin, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen). 1.
- Dwi Murti, A., Sheviyani, H., Sekar Desiree, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi (Edisi Pert)*. Alfabeta.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 535–539. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>
- Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35–44. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali.
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R.

- (2023). Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. 2(1), 104–116.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2020), 1393–1405.
- Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 1–11. Kusumah, (2017)
- Organisasi, P. B., & Dan, K. K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P., & li, R. U. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu. *Muhammadiyah Riau*, 1(1), 45–58.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), 160–170. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>
- Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT . Karya Sawitindo Mas. 87–98.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R., Hastuti, D., kunci, K., Karir, P., & Pegawai, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, 336–347. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurna.l.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>
- Rindia, Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 354–363.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–324.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>

- Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik* (D. Prabantini (ed.)). CV Andi Offset (Penerbit Andi).
- Talunohi, H., Hardilawati, W. L., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia. 3, 537–545.
- Vemmylia. (2010). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Usu*, 14(1), 86–97.
- Viona, O., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 95–107. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, 488–497.
- Yolanda, V., Hardilawati, W. L., Hastuti, D., Riau, U. M., Digital, P., Dan, M., Kewirausahaan, O., & Kewirausahaan, O. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI. 3(1), 298–306.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>