

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SINAR KEJORA ROHUL

Salviyah Elmiati, Rahayu Setianingsih, Ikhbal Akhmad

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304210@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Kejora Rohul yang berjumlah 33 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan total sampel 33 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan spss. Hasil penelitian lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Sinar Kejora Rohul. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Sinar Kejora Rohul. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Sinar Kejora Rohul.

Kata Kunci : Lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya sebuah perusahaan yang memiliki dampak besar terhadap efektivitas sebuah perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Kesuksesan organisasi dimasa mendatang dapat ditentukan sebagaimana baiknya sumber daya manusia yang dikelola di dalam organisasi tersebut namun apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengatur hubungan dan tugas dari tenaga kerja untuk dapat bekerja menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tujuan karyawan dan tujuan masyarakat. Karyawan juga merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Namun hal yang sering terjadi saat ini, karyawan yang dianggap sebagai aset perusahaan dapat dipindahkan bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis (Novianti *et al.*, 2024). Jika perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik maka keinginan karyawan keluar dari perusahaan akan semakin meningkat dan akan terjadi *turnover intention*. Menurut Robbins (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan

baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* yang tinggi serta meningkat akan menciptakan dampak negatif bagi perusahaan karena menyebabkan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja seperti menurunnya produktivitas karyawan dan meningkatkan biaya sumber daya manusia. Perusahaan perlu mencegah *turnover intention* dengan mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk berpindah dan Perusahaan harus sangat memperhatikan dan meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan yang terus meningkat dari waktu ke waktu.

Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi yaitu perusahaan PT. Sinar Kejora Rohul. PT. Sinar Kejora Rohul merupakan sebuah perusahaan yang didirikan oleh bapak Eko Renaldi pada tahun 2017. Perusahaan ini memiliki empat lokasi operasional utama, terdiri dari tiga loket di wilayah Rokan Hulu yang berlokasi di Dk 5 f Suka Damai, Simpang Genjer dan Simpang Lombok dan satu loket di Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Inpres, Pekanbaru. PT Sinar Kejora Rohul, yang bergerak dibidang jasa transportasi darat khususnya jasa travel yang melayani rute antar kota dan antar provinsi. dengan jumlah karyawan 33 orang sekarang ini. Fenomena mengenai *turnover intention* yang terjadi di PT. Sinar Kejora Rokan Hulu menunjukkan adanya indikasi niat keluar kerja dari sejumlah karyawan. Adapun permasalahan terkait *turnover intention* dari PT Sinar Kejora Rohul ini dapat dilihat dari data *turnover rate* perusahaan hal ini didukung oleh tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 Data Turnover karyawan PT. Sinar Kejora Rohul 2021-2024

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Turnover Rate
2021	35	2	3	34	8,82
2022	34	3	2	35	5,71
2023	35	2	3	34	8,82
2024	34	1	2	33	6,06

Sumber: PT. Sinar Kejora Rohul (2021-2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah *turnover rate* pada PT. Sinar Kejora Rohul ditahun 2021-2022 mengalami penurunan, ditahun 2023 mengalami peningkatan dan ditahun 2024 mengalami penurunan sebesar 6,06%. Menurut Robbins (2006), tingkat *turnover rate* yang dianggap tinggi antara 5-10% per tahun. Dengan demikian, peningkatan *turnover rate* yang terjadi di PT. Sinar Kejora Rokan Hulu pada tahun 2023 dan angka yang masih tergolong signifikan di tahun 2024 mengindikasikan bahwa masih terdapat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan yang ada di PT. Sinar Kejora Rohul ini ditemukan permasalahan terkait *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beberapa karyawan seperti supir, admin, dan marketing telah mengundurkan diri dalam dua tahun terakhir, dan terbuka menyatakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat, baik karena alasan pribadi, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, maupun karena adanya tawaran kerja dari perusahaan lain yang dinilai lebih menjanjikan dari segi kompensasi. Dalam hal ini faktor pertama yang mempengaruhi

terjadinya *turnover intention* adalah lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja psikososial, seperti budaya perusahaan, manajemen, dukungan sosial, dan faktor-faktor psikologis. Dan juga merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor-faktor yang terkait dengan tempat kerja yang tidak berwujud secara fisik namun dirasakan oleh karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan, ditemukan permasalahan terkait dengan lingkungan kerja non fisik yaitu, sejumlah karyawan mengeluhkan kurangnya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan staf, serta minimnya apresiasi non-material atas kontribusi yang telah diberikan. Hubungan antar rekan kerja juga tidak selalu harmonis, sehingga menimbulkan suasana kerja yang kaku dan kurang mendukung kenyamanan psikologis. Lingkungan kerja non fisik yang tidak sehat dapat menimbulkan stres, demotivasi, dan rasa tidak betah di tempat kerja. Ketika karyawan tidak merasa didukung secara emosional dan sosial di tempat kerja, maka kecenderungan untuk mencari tempat kerja baru yang lebih suportif akan meningkat. Fenomena ini menjadi indikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap iklim kerja yang bersifat non fisik, agar dapat menurunkan *turnover intention*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rijasawitri & Suana (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan penelitian oleh Wulandari *et al.* (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kompensasi. Menurut Hermingsih & Purwanti (2020) kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi merupakan reward atau feedback yang diberikan kepada karyawan sebagai sistem pengukuran kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hermingsih & Purwanti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Fenomena yang terjadi terkait kompensasi di PT. Sinar Kejora Rokan Hulu menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap sistem imbalan yang berlaku. Jam kerja yang sering tidak menentu dan bahkan melebihi ketentuan yang seharusnya tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Waktu kerja tambahan tersebut tidak dihitung sebagai lembur, sehingga karyawan merasa dirugikan karena tidak memperoleh uang tambahan atas jam kerja yang melebihi batas normal. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena merasa hak-haknya tidak dipenuhi. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat peningkatan pengajuan

pengunduran diri dalam enam bulan terakhir, dengan alasan dominan terkait ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan. Berikut ini data kompensasi karyawan pada PT. Sinar Kejora Rohul 2021-2024.

Tabel 1 Data kompensasi karyawan PT. Sinar Kejora 2024

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	P	W	Rata-rata gaji perbulan
1	Supir	22	22	-	Rp4.000.000
2	Admin	6	-	6	Rp2.300.000
3	Marketing	2	1	1	Rp800.000
4	Admin Kargo	1	1	-	Rp1.000.000
5	Supir Kargo	2	2	-	Rp2.000.000
Total Karyawan		33			

Sumber: PT. Sinar Kejora Rohul (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas permasalahan utama yang muncul dari data kompensasi karyawan PT. Sinar Kejora Rokan Hulu tahun 2024 adalah masih adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diberikan dengan standar upah minimum regional (UMR) Provinsi Riau tahun 2024, yang telah ditetapkan sebesar Rp3.294.625 per bulan. Ketidaksesuaian ini tampak jelas pada beberapa jabatan, seperti posisi marketing yang hanya menerima gaji sebesar Rp800.000 per bulan dan admin kargo yang menerima Rp1.000.000 per bulan. Bahkan jabatan admin yang menerima rata-rata Rp2.300.000 per bulan pun masih berada di bawah UMR yang berlaku. Ketimpangan ini menunjukkan adanya persoalan mendasar dalam sistem kompensasi perusahaan, terutama dalam hal keadilan dan kesejahteraan karyawan. Gaji yang tidak sesuai UMR tidak hanya melanggar ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, tetapi juga dapat meningkatkan risiko *turnover intention*.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terkait variabel kompensasi oleh Madison & Hawari (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Herianti (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor ketiga yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Azhar *et al.* (2020) kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Saputra (2021) kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya, meningkatkan kepuasan kerja tersebut. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan perasaan nyaman dan keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar (Ningsih, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan perlakuan perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan berkurangnya niat untuk mencari pekerjaan lain (Sari *et al.*, 2025).

Fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Kejora Rokan Hulu menunjukkan adanya indikasi bahwa sebagian karyawan merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang mereka alami. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan, beberapa karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pembagian tugas yang dianggap tidak adil, kurangnya apresiasi atas kinerja, serta minimnya peluang pengembangan karier. Ketidakpuasan tersebut berdampak pada munculnya rasa jenuh dan berkeinginan mencari pekerjaan yang lain.

Penelitian Prasetiyani *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rachmandha & Husniati (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Robbins (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja psikososial, seperti budaya perusahaan, manajemen, dukungan sosial, dan faktor-faktor psikologis. Dan juga merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor-faktor yang terkait dengan tempat kerja yang tidak berwujud secara fisik namun dirasakan oleh karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Kompensasi

Menurut Hermingsih & Purwanti (2020) kompensasi adalah semua penghargaan yang berikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Azhar *et al.* (2020) kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Saputra (2021) kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya, meningkatkan kepuasan kerja tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dan Rohul dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT Sinar Kejora Rohul. 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 PT Sinar Kejora Rohul berjumlah 33 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini di karenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 33 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT Sinar Kejora Rohul. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data secara sebar kuesioner secara langsung 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* 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	26
		Perempuan	7
	Jumlah		33
2	Usia	20–25 tahun	12
		26–30 tahun	10
		30–40 tahun	8
		> 50 tahun	3
		Jumlah	33
3	Pendidikan Terakhir	SMP	5
		SMA/SMK	22
		S1	6
4	Lama Bekerja	1–3 tahun	14
		4–6 tahun	11
		7–10 tahun	8
5	Departemen	Supir	22
		Admin	6
		Marketing	2
		Admin Kargo	1
		Supir Kargo	2
		Jumlah	33

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan PT Sinar Kejora Rohul.

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 26 orang (78,8%) responden adalah laki-

laki dan 7 orang (21,2%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di PT Sinar Kejora Rokan Hulu adalah laki-laki, sejalan dengan jenis pekerjaan yang dominan berupa operasional lapangan seperti supir dan supir kargo, yang lebih banyak diisi oleh pria.

2. Berdasarkan usia responden berada pada kelompok usia 20–25 tahun sebanyak 12 orang (36,4%), diikuti oleh usia 26–30 tahun sebanyak 10 orang (30,3%), usia 30–40 tahun sebanyak 8 orang (24,2%), dan sisanya berusia di atas 50 tahun sebanyak 3 orang (9,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif awal.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 22 orang (66,7%), lalu S1 sebanyak 6 orang (18,2%), dan SMP sebanyak 5 orang (15,1%). Mayoritas responden berpendidikan menengah, sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yang tidak semua posisinya membutuhkan pendidikan tinggi.
4. Berdasarkan lama kerja terbanyak adalah pada kategori 1–3 tahun sebanyak 14 orang (42,4%), disusul oleh 4–6 tahun sebanyak 11 orang (33,3%), dan 7–10 tahun sebanyak 8 orang (24,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merupakan karyawan yang belum terlalu lama bekerja, namun sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai situasi kerja perusahaan.
5. Berdasarkan departemen Sebagian besar responden berasal dari bagian supir sebanyak 22 orang (66,7%), kemudian admin sebanyak 6 orang (18,2%), marketing 2 orang (6,1%), supir kargo 2 orang (6,1%), dan admin kargo 1 orang (3%). Hal ini mencerminkan bahwa aktivitas utama perusahaan adalah dalam bidang jasa transportasi, yang didukung oleh peran administratif dan pemasaran.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja non fisik	33	9.00	29.00	19.6970	6.25742
Kompensasi	33	19.00	53.00	37.1515	8.57366
Kepuasan kerja	33	31.00	95.00	65.8788	17.85665
Turnover Intention	33	18.00	56.00	35.7879	10.31612
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

1. Lingkungan Kerja Non Fisik
Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum 29, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 19,6970 dengan standar deviasi sebesar 6,25742. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
2. Kompensasi
Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum 53, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,1515 dengan standar deviasi sebesar 8,57366. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi kompensasi menunjukkan

bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum 95, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 65,8788 dengan standar deviasi sebesar 17,85665. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan 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 18, nilai maksimum 56, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,7879 dengan standar deviasi sebesar 10,31612. Dari 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

Tabel 5 Uji Validitas

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.702	0.000	0.344	Valid
X1.2	0.779	0.000	0.344	Valid
X1.3	0.578	0.000	0.344	Valid
X1.4	0.749	0.000	0.344	Valid
X1.5	0.827	0.000	0.344	Valid
X1.6	0.643	0.000	0.344	Valid
X2.1	0.588	0.000	0.344	Valid
X2.2	0.430	0.012	0.344	Valid
X2.3	0.576	0.000	0.344	Valid
X2.4	0.363	0.038	0.344	Valid
X2.5	0.593	0.000	0.344	Valid
X2.6	0.487	0.004	0.344	Valid
X2.7	0.560	0.001	0.344	Valid
X2.8	0.584	0.000	0.344	Valid
X2.9	0.483	0.004	0.344	Valid
X2.10	0.606	0.000	0.344	Valid
X2.11	0.394	0.023	0.344	Valid
X2.12	0.579	0.000	0.344	Valid
X3.1	0.641	0.000	0.344	Valid
X3.2	0.665	0.000	0.344	Valid
X3.3	0.650	0.000	0.344	Valid
X3.4	0.539	0.001	0.344	Valid
X3.5	0.545	0.001	0.344	Valid
X3.6	0.685	0.000	0.344	Valid
X3.7	0.687	0.000	0.344	Valid
X3.8	0.569	0.001	0.344	Valid
X3.9	0.684	0.000	0.344	Valid
X3.10	0.541	0.001	0.344	Valid
X3.11	0.577	0.000	0.344	Valid

X3.12	0.596	0.000	0.344	Valid
X3.13	0.717	0.000	0.344	Valid
X3.14	0.609	0.000	0.344	Valid
X3.15	0.663	0.000	0.344	Valid
X3.16	0.611	0.000	0.344	Valid
X3.17	0.616	0.000	0.344	Valid
X3.18	0.678	0.000	0.344	Valid
X3.19	0.569	0.001	0.344	Valid
X3.20	0.487	0.004	0.344	Valid
X3.21	0.502	0.003	0.344	Valid
Y1	0.626	0.000	0.344	Valid
Y2	0.598	0.000	0.344	Valid
Y3	0.687	0.000	0.344	Valid
Y4	0.599	0.000	0.344	Valid
Y5	0.792	0.000	0.344	Valid
Y6	0.690	0.000	0.344	Valid
Y7	0.528	0.002	0.344	Valid
Y8	0.642	0.000	0.344	Valid
Y9	0.605	0.000	0.344	Valid
Y10	0.595	0.000	0.344	Valid
Y11	0.792	0.000	0.344	Valid
Y12	0.380	0.029	0.344	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki r hitung $> r$ tabel 0,344. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	alpha cronbach's	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0.805	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.753	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,916	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.857	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,60 yaitu dari variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,805, kompensasi sebesar 0,753, kepuasan kerja sebesar 0,916 dan *Turnover Intention* 0,857 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.85104973
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.070
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

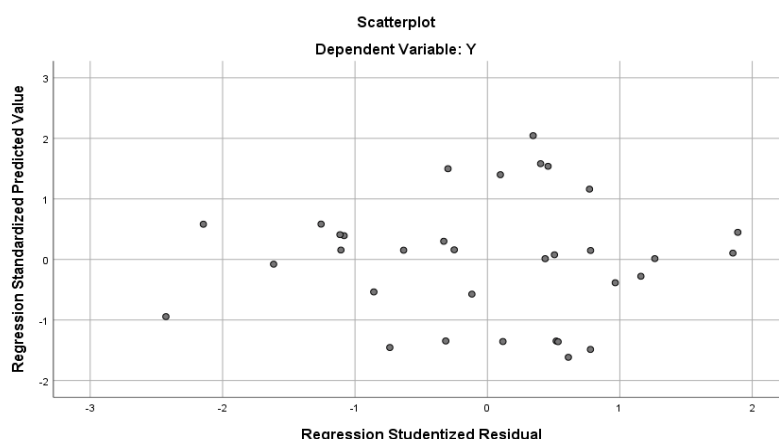
Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja non fisik	0.440	2.274
Kompensasi	0.489	2.047
Kepuasan kerja	0.437	2.287

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan 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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.551	4.126		18.070	.000
	Lingkungan kerja non fisik	-.526	.217	-.319	-2.424	.022
	Kompensasi	-.468	.150	-.389	-3.112	.004
	Kepuasan kerja	-.167	.076	-.290	-2.192	.037

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 74.551 - 0,526X_1 - 0,468X_2 - 0,167X_3 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kostanta (a).Persamaan diatas menunjukan nilai konstanta sebesar 74.551. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 74.551. Maka lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 74.551.
2. Lingkungan kerja non fisik X_1 terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y). Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik X_1 adalah -0,526 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan, maka akan menurunkan variabel *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 0,526 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Kompensasi X_2 terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y). Koefisien regresi kompensasi X_2 adalah -0,468 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka akan menurunkan variabel *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 0,468 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
4. Kepuasan kerja X_3 terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y). Koefisien regresi kepuasan kerja X_3 adalah -0,167 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan variabel *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 0,167 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 8 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	74.551	4.126		18.070	.000	
	Lingkungan kerja non fisik	-.526	.217	-.319	-2.424	.022	.440 2.274

Kompensasi	-.468	.150	-.389	-3.112	.004	.489	2.047
Kepuasan kerja	-.167	.076	-.290	-2.192	.037	.437	2.287
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i> karyawan							

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

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

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 = 33 - 3 - 1$$

29 dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,045

Keterangan

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Terlihat bahwa t hitung adalah $-2,424 > t \text{ tabel } 2,045$ dan nilai sig lingkungan kerja non fisik $0,022 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan (H1 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Terlihat bahwa t hitung adalah $-3,112 > t \text{ tabel } 2,045$ dan nilai sig kompensasi $0,004 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan (H2 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Terlihat bahwa t hitung adalah $-2,192 > t \text{ tabel } 2,045$ dan nilai sig kepuasan kerja $0,037 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan (H3 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.883 ^a	.779	.756	5.09579	2.059	
a. Predictors: (Constant),Lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kepuasan kerja						
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i> karyawan						
<i>Sumber: Olahan Data SPSS (2025)</i>						

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,756 atau 75,6%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan

semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 75,6% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya, yaitu 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Terlihat bahwa t hitung adalah $-2,424 > t$ tabel 2,045 dan nilai sig lingkungan kerja non fisik $0,022 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan (H_1 diterima H_0 di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan.

Menurut Wijaya (2020), lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif, seperti kurangnya dukungan dari atasan, komunikasi yang buruk antar rekan kerja, serta tidak adanya rasa aman dan nyaman secara psikologis, dapat memicu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t, kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Terlihat bahwa t hitung adalah $-3,112 > t$ tabel 2,045 dan nilai sig kompensasi $0,004 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan (H_2 diterima H_0 di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Sutrisno (2019), kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kebutuhan hidup karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya keinginan untuk pindah kerja. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Wahyuni *et al.* (2021) serta Megasari & Nugroho (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Terlihat bahwa t hitung adalah $-2,192 > t$ tabel 2,045 dan nilai sig kepuasan kerja $0,037 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan (H_3 diterima H_0 di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Mangkunegara (2022), kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya baik karena beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengakuan, hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, maupun ketidakcocokan dengan budaya organisasi akan memiliki

kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengundurkan diri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Yanuari *et al.* (2024) serta Prasetyo *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

saran

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja misalnya dengan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi, komitmen organisasi, *rewards* dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti *turnover intention* karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Daffa, N., Purnamasari, F., & Supriyaningsih, O. (2024). Pengaruh burnout karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1),
- Muviana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT Citraraya Mandiri Motor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p394-407>
- Ningsih, S. (2023). Pengaruh kompensasi, team work melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja SDM Dalam mendukung pencapaian target perusahaan pada Media Infobrand.Id. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1378–1386. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12752>
- Novianti, V., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Home Credit Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 5469–5478.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Prasetyo, W. A., Ermawati, E., & Resty, F. (2024). Pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Keza Lintas Buana (KLB) Sumsel (Studi kasus divisi 3 barat tahun 2024). *Menara Ilmu*, 18(1). <https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5810>

- Rachmandha, A. A., & Husniati, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT XYZ. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 550–561.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (3 ed.). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi jilid 1*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16 ed.). Salemba Empat.
- Safitri, D. A., & Suharnomo. (2022). Analisis pengaruh otonomi kerja (job autonomy), keterlibatan kerja (work engagement), dan kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap keinginan untuk keluar (turnover intention). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, S. I., Veri, J., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di RSUD Lubuk Basung. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 3(2), 30–45. <https://doi.org/10.55606/jumia.v3i2.3732>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.973>