

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT WIRA KARYA PRAMITRA

Ridho Nilam Saputri, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: nilamshp15@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap turnover intention karyawan PT Wira Karya Pramitra. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Wira Karya Pramitra yang berjumlah 100 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Wira Karya Pramitra. Komunikasi secara parsial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Wira Karya Pramitra. Sedangkan secara simultan, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Wira Karya Pramitra.

Kata Kunci : Kompensasi, Komunikasi, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia kerja saat ini, munculnya keinginan seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya bukan lagi hal yang asing. Fenomena ini dikenal sebagai *turnover intention*, yaitu kecenderungan meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja. Dalam dunia kerja saat ini, *turnover intention* menjadi isu yang sering dihadapi oleh berbagai organisasi, termasuk disektor industri seperti PT Wira Karya Pramitra. Apabila dalam diri karyawan memiliki keinginan untuk keluar menandakan keinginan yang tidak sejalan antara karyawan dan Perusahaan, tidak hanya berdampak pada stabilitas operasional perusahaan, tetapi juga menimbulkan konsekuensi biaya dan kehilangan tenaga kerja berpengalaman. Perusahaan perlu meminimalisir tingkat *Turnover intention* dengan melihat keadaan lalu membuat kebijakan untuk mengurangi dampak yang didapat perusahaan (Alfara and Eko Saputra, 2024).

Secara umum, hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* sangat di pengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kompensasi dan komunikasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya. Kompensasi yang tidak kompetitif atau dirasa tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Di sisi lain, komunikasi dalam organisasi juga memegang peranan penting. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan

mampu menciptakan lingkungan kerja yang transparan, terbuka, dan saling percaya. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunnya moral kerja, serta ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab, yang semuanya berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention* (Agustina et al. 2024).

Hal tersebut juga berlaku pada PT Wira Karya Pramitra yang juga sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *CPO (Crude Palm Oil)* atau minyak kelapa sawit yang mana memiliki dinamika kerja yang cukup tinggi. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara produktif, cepat, dan akurat dalam menangani berbagai tanggung jawab operasional di lapangan. Di tengah tingginya ekspektasi tersebut, muncul berbagai tantangan yang berdampak pada *turnover intention* karyawan. Salah satunya adalah kompensasi, yang tidak selalu diimbangi dengan sistem kompensasi yang dianggap memadai oleh sebagian karyawan. Kondisi ini kemudian memengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima. (Agus et al. 2024) Ketika upaya dan hasil kerja tidak sebanding dengan apa yang diterima, baik secara materi maupun pengakuan, maka *turnover intention* pun meningkat. Karyawan mulai merasakan sistem kompensasi yang lambat laun berkembang menjadi niat untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih menghargai kontribusi mereka. Situasi seperti ini menggambarkan bahwa tanpa dukungan sistem kompensasi yang proporsional justru dapat memicu *turnover intention*.

Turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman, untuk itu perusahaan harus melihat dan mengawasi bagaimana tingkat *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan, mengingat tingginya tingkat persaingan antar lini bisnis perusahaan di Indonesia, khususnya perusahaan jasa. Dalam perusahaan penghasil CPO atau minyak kelapa sawit, pelayanan sudah menjadi indikator utama pelanggan dalam menilai kinerja perusahaan minyak kelapa sawit tersebut. Oleh karena itu, perusahaan jasa selalu dituntut melakukan perbaikan pelayanan oleh para pelanggannya agar target produksi dapat tercapai, hal ini juga turut dirasakan oleh salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit, yaitu PT Wira Karya Pramitra. Adapun komposisi karyawan pada masing-masing bagian/bidang di PT Wira Karya Pramitha dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Komposisi Karyawan pada PT Wira Karya Pramitra

No	Bagian/Bidang	Jumlah (Orang)
1	Office	11
2	Proses Shift I	23
3	Proses Shift II	23
4	Sortasi	12
5	Laboratorium	8
6	MTC	2
7	Gudang	3
8	Maintenance	10
9	Electrical	2
10	Lingkungan	6
Total		100

Sumber: Data sekunder PT Wira Karya Pramitra, 2025

PT. WKP (Wira Karya Pramitra) merupakan sebuah perusahaan yang menghasilkan *CPO (Crude Palm Oil)* atau minyak kelapa sawit. Perusahaan ini memproduksi

pengolahan minyak mentah kelapa sawit yang mana salah satu kegiatan pekerjaan yang dilakukan yaitu menggunakan mesin *screw press* yang mana berfungsi memisahkan antara tandan dengan kandungan minyak mentah dari kelapa sawit. PT Wira Karya Pramitra merupakan pabrik kelapa sawit yang beralamat di jalan garuda sakti KM. 18 Jl. Teratai 1 Desa Sei Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, Pantaicermin, Riau, Indonesia dan memiliki 100 karyawan. Adapun perusahaan sejenis yang juga memproduksi *CPO (Crude Palm Oil)* atau minyak kelapa sawit ialah PT Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dan PT Kampar Alam Mas Inti (KAMI) di Tapung Kabupaten Kampar. Dari hasil observasi awal, peneliti menemukan adanya fenomena turnover yang cukup terlihat di perusahaan PT. Wira Karya Pramitra. Hal ini dapat dilihat dari data berkurangnya karyawan dalam 3 tahun terakhir. Hal ini disebabkan tidak berhasilnya PT. Wira Karya Pramitra dalam mempertahankan karyawannya yang dikarenakan sistem kompesansi yang kurang jelas dan komunikasi antara atasan dan bawahan yang kurang efektif. Hal ini dibuktikan dengan data karyawan tabel *turnover intention* karyawan PT. Wira Karya Pramitra dalam periode 2022-2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Turnover Rate Karyawan PT. Wira Karya Pramitra periode 2022-2024

Tahun	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan Awal Tahun	113	112	103
Karyawan Keluar	9	19	15
Karyawan Masuk	8	10	12
Jumlah Karyawan (Akhir Tahun)	112	103	100
Turnover Rate Karyawan	7.96%	16.96%	14.56%
Total			39.48%
Rata-Rata			13.16%

Sumber: *Arsip PT Wira Karya Pramitra, 2025*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap tahun, jumlah karyawan yang keluar terus saja meningkat, bahkan di tahun 2023 mencapai angka 16,96% yang artinya angka ini cukup tinggi dan menandakan adanya suatu masalah di dalam Perusahaan yang bersangkutan. Jumlah ini didapat dari *turnover rate* dengan cara menghitung Tingkat pergantian karyawan atau turnover perusahaan dengan membagi jumlah pemutusan hubungan kerja dengan jumlah karyawan di awal periode, lalu dikalikan dengan 100% untuk mendapatkan nilai dalam persentase (Agustin, 2021). Sehingga dari akhir perhitungan *turnover rate* Perusahaan PT Wira Karya Pramitra mendapatkan rata-rata sebesar 13.16% yang dinilai cukup tinggi, sedangkan menurut Yohana dan Dedi dalam penelitiannya yang berjudul Strategi Organisasi Penanganan *Turnover intention* Melalui Pemberdayaan Karyawan ialah Perputaran karyawan (*turnover intention*) yang cepat menimbulkan kerugian baik dari segi finansial maupun moral pada perusahaan dan karyawan yang masih bekerja. Mengacu pada Gallup, turnover yang ideal adalah 10% dalam setahun, (Rahadi, 2021).

Posisi yang ditinggalkan seperti proses shift I dan proses shift II akan diisi oleh karyawan lainnya yang sudah menunggu promosi atau karyawan yang akan direkrut oleh PT Wira Karya Pramitra. Pada umumnya, *turnover intention* pada organisasi

berdampak negatif. Demikian pentingnya isu *turnover intention* ini, sehingga isu tersebut telah menjadi salah satu variabel tergantung pada banyak penelitian. Usaha-usaha organisasi tersebut berkaitan dengan tingkat kepedulian pemimpin pada karyawannya. Semakin ia peduli maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk *turnover intention*. Kepedulian pemimpin itu biasanya berbentuk program-program pemberdayaan karyawan. PT Wira Karya Pramitra sendiri menggunakan pendekatan kompensasi dan komunikasi sebagai bentuk kepeduliannya terhadap karyawan (Rahman et al., 2024).

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan, (Sedermayanti, 2017). Salah satu penyebab *turnover intention* yang dihadapi oleh karyawan PT Wira Karya Pramitra adalah terkait sistem kompensasi yang belum sepenuhnya memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Kompensasi, baik yang bersifat finansial (gaji pokok, tunjangan, insentif) maupun non-finansial (penghargaan, jaminan sosial, dan kesejahteraan kerja), menjadi aspek penting yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun di PT Wira Karya Pramitra, banyak karyawan merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima belum sebanding dengan beban kerja, tingkat tanggung jawab, serta risiko pekerjaan yang dijalankan (Putri et al., 2023).

Sebagian besar studi terdahulu mengenai *turnover intention* lebih banyak menyoroiti faktor-faktor seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Padahal, aspek kompensasi dan komunikasi internal juga berperan penting dalam membentuk niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan, terutama dalam konteks perusahaan lokal berskala menengah. Penelitian mengenai pengaruh gabungan antara kompensasi dan komunikasi terhadap *turnover intention* masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan seperti PT Wira Karya Pramitra. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara simultan dua variabel penting yang sering kali terlewatkan dalam penelitian sebelumnya (Putu Sri Ariyanti and Suartina, 2021). Kemudian penelitian sebelumnya yang membahas bahwa adanya hubungan yang cukup erat antara kompensasi dan *turnover intention*, yang mana pengaruh yang paling dominan untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya menurunkan *turnover intention* adalah variabel kompensasi (Puspitasari et al., 2025).

Adapun faktor kedua yaitu Komunikasi yang sering terjadi di PT Wira Karya Pramitra adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan (Pesiwarissa and Manafe, 2024).

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi ini dapat memengaruhi kinerja para karyawan di dalam suatu perusahaan, dari komunikasi yang tidak tepat akan mengganggu aktifitas di perusahaan. Arus komunikasi yang terjadi pada perusahaan ini adalah komunikasi lateral artinya arus pesan yang terjadi antara sesama karyawan atau anggota ke anggota. Masalah komunikasi yang sering ditemui pada bagian lapangan yaitu antara staff ataupun karyawan pada umumnya kerap terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, kurang memahami informasi yang disampaikan dan ketidaksopanan dalam berbicara berbahasa baik dan benar, biasanya mereka menggunakan bahasa yang khusus yang digunakan seperti bahasa daerah masing-masing dan tidak semua karyawan memahami apa yang disampaikan, inilah yang menjadi pemicu terjadinya kesalahpahaman penafsiran dan menimbulkan konflik yang tidak diinginkan (Rahma et al., 2024).

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian terdahulu, sebagian besar studi hanya membahas pengaruh kompensasi atau komunikasi secara terpisah terhadap turnover intention. Penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan masih terbatas, terlebih lagi dalam konteks perusahaan pengolahan kelapa sawit berskala menengah seperti PT Wira Karya Pramitra. Selain itu, belum ditemukan studi empiris yang secara langsung dilakukan di perusahaan ini, dengan mempertimbangkan kondisi demografis, sistem kompensasi, dan pola komunikasi internal yang unik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut, sekaligus memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention di lingkungan kerja perkebunan.

Dengan demikian, di PT Wira Karya Pramitra, isu *turnover intention* yang tidak ditopang oleh kompensasi yang memadai dan komunikasi yang efektif menjadi salah satu pemicu nyata dari *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa mempertahankan karyawan tidak cukup hanya dengan menuntut produktivitas tinggi, tetapi juga harus diimbangi dengan sistem penghargaan dan hubungan komunikasi yang sehat antara seluruh elemen organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti sangat tertarik terhadap bentuk penanganan PT Wira Karya Pramitra dalam menangani fenomena turnover di perusahaannya, sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Wira Karya Pramitra".

KAJIAN PUSTAKA

***Turnover* karyawan**

Menurut Halimah (2022) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover intention*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Komunikasi

Mulyana (2021) komunikasi adalah suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat dua arah. Setiap orang tidak lepas dari komunikasi, mulai dari bangun tidur hingga akan tidur kembali, berbagai kegiatan dilakukan seperti membaca buku, menonton acara televisi, atau berbincang- bincang dengan keluarga hingga berkomunikasi melalui telepon. Kegiatan komunikasi yang dilakukan dapat menggunakan berbagai media komunikasi yang ada baik media elektronik seperti telepon, radio, televisi maupun non elektronik seperti surat menyurat, bahasa lisan, bahasa syariat, majalah, Koran dan lainnya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di PT Wira Karya Pramitra yang berlokasi di Desa Sei Putih, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yakni semua populasi dijadikan sampel (Putri, 2023) Jadi jumlah sampel penelitian ini yakni sebanyak 100 karyawan PT Wira Karya Pramitra. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial, yang keduanya dilakukan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS Versi 27 For Windows Analisis*. Dengan menggunakan Uji Analisis Statistik deskriptif, uji kualitas data; uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji simultan(f), uji t, dan Uji (R^2) koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	91
		Perempuan	9
	Jumlah		100
2	Usia	21-30 Tahun	29
		31-40 Tahun	49
		>60 Tahun	22
	Jumlah		100
3	Pendidikan terakhir	SMA/ SMK	75
		S1	23

		S2	2
	Jumlah		100
4	Masa Kerja	<1 Tahun	1
		1-3 Tahun	13
		4-6 Tahun	35
		>6 Tahun	51
	Jumlah		100

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan PT. Wira Karya Pramitra

1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 91 orang, kemudian responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang. Dari data yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa responden di PT Wira Karya Pramitra didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki.
2. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki rentang usia antara 31–40 tahun sebanyak 49 orang atau sebesar 49%, dan yang terendah sebanyak 22 orang dengan persentase 22% berada pada usia >40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan PT Wira Karya Pramitra berada di usia produktif.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebesar 75% atau sebanyak 75 responden, dan yang terendah sebesar 2% atau 2 responden yang berlatar belakang pendidikan S2. Hal ini dikarenakan karyawan PT Wira Karya Pramitra lebih banyak menyerap tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.
4. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara >6 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 51%, dan yang terendah sebanyak 1 orang dengan persentase 1% berada pada masa kerja <1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan PT Wira Karya Pramitra mendominasi karyawan senior dengan masa kerja >6 tahun.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	100	27.00	84.00	67.0100	20.41216
Komunikasi (X2)	100	33.00	99.00	86.1200	22.32238
Turnover Intention (Y)	100	14.00	44.00	33.7300	10.14427
Valid N (listwise)	100				

Sumber: data olahan SPSS Versi 27, 2025

1. Turnover Intention (Y)

Variabel *turnover intention* yang diukur dengan 9 item pernyataan memiliki nilai minimum 14.00 dan nilai maximum 44.00 dengan rata-rata 33.73 dan standar deviasi 10.14. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi yang diukur dengan 18 item pernyataan memiliki nilai minimum 27.00 dengan maximum 84.00 dengan rata-rata 67.01 dan standar deviasi 20.41. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Komunikasi (X2)

Variabel komunikasi yang diukur dengan 21 item pernyataan memiliki nilai minimum 33.00 dengan maximum 99.00 dengan rata-rata 86.12 dan standar deviasi 22.32. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Item 1	0.911	0.1966	Valid
	Item 2	0.900	0.1966	Valid
	Item 3	0.861	0.1966	Valid
	Item 4	0.891	0.1966	Valid
	Item 5	0.854	0.1966	Valid
	Item 6	0.859	0.1966	Valid
	Item 7	0.881	0.1966	Valid
	Item 8	0.893	0.1966	Valid
	Item 9	0.932	0.1966	Valid
Kompensasi (X1)	Item 1	0.920	0.1966	Valid
	Item 2	0.899	0.1966	Valid
	Item 3	0.847	0.1966	Valid
	Item 4	0.871	0.1966	Valid
	Item 5	0.870	0.1966	Valid
	Item 6	0.901	0.1966	Valid
	Item 7	0.888	0.1966	Valid
	Item 8	0.900	0.1966	Valid
	Item 9	0.870	0.1966	Valid
	Item 10	0.900	0.1966	Valid
	Item 11	0.939	0.1966	Valid
	Item 12	0.918	0.1966	Valid
	Item 13	0.901	0.1966	Valid
	Item 14	0.857	0.1966	Valid
	Item 15	0.880	0.1966	Valid
	Item 16	0.807	0.1966	Valid
	Item 17	0.885	0.1966	Valid
	Item 18	0.924	0.1966	Valid
Komunikasi (X2)	Item 1	0.930	0.1966	Valid
	Item 2	0.905	0.1966	Valid
	Item 3	0.900	0.1966	Valid
	Item 4	0.923	0.1966	Valid
	Item 5	0.903	0.1966	Valid
	Item 6	0.908	0.1966	Valid
	Item 7	0.903	0.1966	Valid
	Item 8	0.906	0.1966	Valid
	Item 9	0.917	0.1966	Valid
	Item 10	0.908	0.1966	Valid
	Item 11	0.911	0.1966	Valid
	Item 12	0.911	0.1966	Valid
	Item 13	0.909	0.1966	Valid
	Item 14	0.909	0.1966	Valid
	Item 15	0.921	0.1966	Valid
	Item 16	0.915	0.1966	Valid

Item 17	0.906	0.1966	Valid
Item 18	0.909	0.1966	Valid
Item 19	0.921	0.1966	Valid
Item 20	0.901	0.1966	Valid
Item 21	0.914	0.1966	Valid

Sumber: data olahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan nilai sebesar 0.1966. Dengan demikian indikator dari ketiga variabel pada penelitian ini layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Nilai kritik	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.984	0.60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.990	0.60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.966	0.60	Reliabel

Sumber: Output data olahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60. Dengan nilai kompensasi $0.984 > 0.60$, komunikasi $0.990 > 0.60$, dan *turnover intention* $0.966 > 0.60$. Demikian indikator dari ketiga variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47759269
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.059
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.001
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.002

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Output data olahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 yaitu bernilai 0.001. Dengan demikian indikator dari ketiga variabel pada penelitian ini memiliki nilai berdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

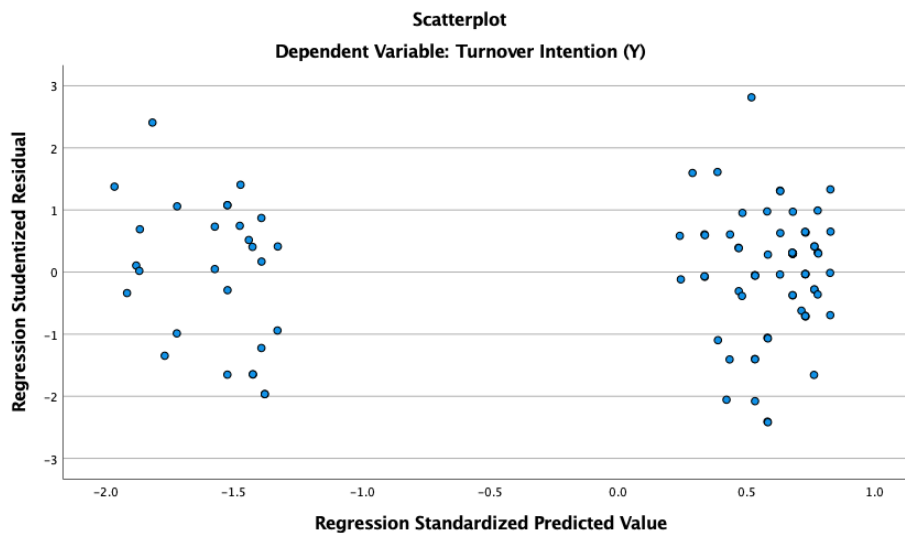
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.268	.760		1.668	.099		
Kompensasi (X1)	.492	.007	.990	66.872	.000	.998	1.002
Komunikasi (X2)	-.006	.007	-.013	-.861	.391	.998	1.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output data olahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai variabel bebas menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan, dengan nilai kompensasi $1.002 < 10$, dan komunikasi $1.002 < 10$. Dan nilai tolerance dari masing masing variabel lebih besar dari 0,998. Nilai kompensasi $0.998 > 0.10$, dan komunikasi dengan nilai $0.998 > 0.10$. Dengan demikian variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output data olahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa gambar tersebut tidak ada pola yang jelas, titik menyebar di atas dan di bawah nol, dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat diartikan bahwa semua variabel terbebas atau tidak terjadi gejala heteroskedatistas.

Tabel 8 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.268	.760		1.668	.099

Kompensasi (X1)	.492	.007	.990	66.872	.000
Komunikasi (X2)	-.006	.007	-.013	-.861	.391

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 27, 2025

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t-hitung = 66.872 > t-tabel 1.66 dengan tingkat nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kata lain hipotesis (H1) diterima.
2. Pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t-hitung = -0.861 < t-tabel 1.66 dengan tingkat nilai signifikan 0.391 > 0.05. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kata lain hipotesis (H2) ditolak.

Tabel 9 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9971.565	2	4985.783	2237.486	.000 ^b
	Residual	216.145	97	2.228		
	Total	10187.710	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan lampiran hasil uji-f diatas maka dapat diketahui bahwa nilai f-hitung dalam penelitian ini adalah sebesar 2237.486 > 3.088 dengan nilai signifikansi adalah 0.000 < 0.05, artinya nilai f-hitung dalam penelitian adalah lebih besar dari pada nilai f-tabel, begitu juga nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0.05. Sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, hal tersebut karena terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi secara bersama-sama atau simultan antara kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.989 ^a	.979	.978	1.493	1.500

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kompensasi (X1)
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output data olahan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan pada tabel dapat kita lihat bahwa menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.978, peneliti mengambil nilai dari *Adjusted R Square*, di karenakan penelitian ini memiliki lebih dari 1 variabel *independent*. Hal ini berarti kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* sebesar 97.8% dan sisanya sebesar 2.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *turnover intention*. Dan berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wira Karya Pramitra. Artinya semakin tinggi atau semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Komunikasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wira Karya Pramitra. Artinya arah hubungan menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi dalam perusahaan, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan cenderung menurun, tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau tidak terbukti secara statistik.
3. Kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Wira Karya Pramitra. Artinya secara bersama-sama kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang nyata dan kuat terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, ketika kompensasi yang diberikan memadai dan komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, maka *turnover intention* karyawan cenderung menurun. Meskipun secara parsial komunikasi mungkin tidak signifikan, namun ketika digabungkan dengan kompensasi, keduanya saling melengkapi dan mampu memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan kesejahteraan finansial sekaligus membangun hubungan komunikasi yang baik dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi tingkat *turnover intention*.

Saran

Bagi peneliti ini berfokus pada dua variabel independen, yaitu kompensasi dan komunikasi, dalam hubungannya terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel dengan menambahkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, atau peluang pengembangan karier. Selain itu, penelitian ini dilakukan dalam ruang lingkup satu perusahaan saja, sehingga generalisasi hasilnya masih terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, K.H.& A.A., 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Dipo Internasional Pahala Otomotif. *Jurnal Widya* 5, 1088–1103.
- Agustin, P.A.& K., 2021. Analisis Turnover Karyawan untuk Perancangan Employee Engagement di PT X. *Jurnal Tirta* 7, 357–362.
- Alfara, F.M., Eko Saputra, F., 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ekonomi Efektif* 7, 29–39. <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i1.43498>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Sutopo(Ed))*. Bandung: Alfabeta,Cv.
- Andamisari, D., Razali, G., Kurniasih, E.R., 2023. Komunikasi Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Mencapai Keterbukaan Informasi (Studi Kasus Komunikasi Organisasi di PT. Lipwih Synergylab Estetika) 7, 46.
- Ariyati, Y., & Mahera, A., 2022. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening* 5, 1247.
- Astuti, W., Lismiatun, L., Fauziah, G., 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada.
- Hadi, J.S., Adriansyah, A., 2023. Effect Of Compensation, Working Condition And Burnout On Turnover Intention: Palm Oil Plantation In East Kalimantan Indonesia Case.
- Hia, K., Adam, A.A., 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
- Hidayati, S.N., Saputra, S.D., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 7, 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Irawan, I.A.W., Tanuwijaya, J., 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intentions Melalui Employee Engagement.
- Mataram, Y., Semarang, S., Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja, dan Gaya kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada. 5(2), 182-188.
- Palupi, Q.B. (2018) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Solo. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sulistyo, J. (2021). Pengaruh Promosi jabatan, Kompensasi dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bpr Restu Artha Makmur). Stie Bank Bpd Jateng.
- Isnaini, M., Win Afgani, M., Haqqi, A., Azhari, I., 2025. Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *Jurnal Cendekia Ilmiah* 4.
- Morsen, Z.R., 2023. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi.
- Munalisa Dewi, T., Studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah, *Soetomo Management Review*.
- Mundi, D.A., 2021. Hubungan Antara Komunikasi Yang Efektif Atasan Kepada Bawahan Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Octaviani, I.S., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 7, 1–9.
- Octaviani, I.S., 2019a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Pertama Logistics Service.
- Octaviani, I.S., 2019b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Pertama Logistics Service.
- Peswarissa, B.I.J., Manafe, L.A., 2024. Komunikasi Interpersonal Atasan Dan Bawahan Dalam Membangun Efektivitas Kerja Pegawai.

- 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).
- Purnama, E.D., Nugroho, A., Widayati, C.C., Widjaja, P.H., Marsita, Y., 2022. The Influence of Organizational Commitment, Compensation and Employee Engagement on Turnover Intention. *Quality - Access to Success* 23, 362–370. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.190.38>
- Puspitasari, S.A., Iryanti, E., Rosyanti, D.M., 2025. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 7. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i1.5077>
- Putri, F., Setianingsih, R., Mah, A.K., 2023. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Salmah Arowana Lestari.
- Putu Sri Ariyanti, N., 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar I Wayan Suartina (2) (1)(2).
- Putu Sri Ariyanti, N., Suartina, I.W., 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar I Wayan Suartina (2) (1)(2).
- Rachmaningrum, N., 2022. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Afektif, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada CV Sumber Rejeki Magelang Jawa Tengah, *Jurnal Manajemen Diversifikasi*.
- Rahadi, Y.C.I.D.R., 2021. Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* 19, 102–116.
- Rahma, Z., Zulfri, A., Chintia, A., Hutauruk, N., Waiwini Fonataba, P., Febriana, I., 2024. Peran Bahasa Indonesia Terhadap Komunikasi Kepemimpinan di dalam Manajemen Organisasi Perusahaan. *Ika Febriana INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, 3999–4011.
- Rahman, M.F., Harini, S., Ismartaya, I., 2024. The Influence of Compensation, Leadership Style, and Work Environment on Turnover Intention Employees. *International Journal of Social Science and Human Research* 7. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i05-37>
- Sedermayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Shavira, T.I., Purwanti, 2025. *Turnover Karyawan*. Bekasi.
- Sugiyono, 2021a. *Buku Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung.
- Sugiyono, 2021b. *Buku Metode Penelitian*. Bandung.