

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU

Rizki Dwindi Lestari, Bakaruddin, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Pekanbaru
*e-mail: 210304305@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sampel penelitian adalah karyawan PT. Waletindo Setia Persada yang berjumlah 53. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistic Product And Service Solution*). Hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Turnover intention dapat diartikan sebagai pergerakan yang dilakukan karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, turnover yang tinggi juga menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena kehilangan karyawan yang berpengalaman (Supriadi, 2021). Terjadinya turnover intention merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi oleh pimpinan perusahaan. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumberdaya maupun motivasi karyawan. Gejala lain yang tampak pada karyawan yang memiliki intense *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak betah bekerja diperusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif dan tidak peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja.

PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi batubara. Dalam melaksanakan hubungan ketenaga kerjaan juga mengalami keluar masuknya karyawan (*Labour Turnover*) dalam aktifitasnya. Perhitungan LTO dihitung dengan rumus jumlah karyawan keluar dibagi dengan rata-rata jumlah karyawan dikali 100 persen. Untuk mengetahui *labour turnover* karyawan baik yang masuk maupun yang keluar tahun 2019- 2023 di PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2019	92	12	13	91	91,5	14,2
2020	91	16	17	90	90,5	18,8
2021	90	13	11	92	91	12,1
2022	92	18	16	94	93	17,2
2023	94	17	24	87	90,5	26,5

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru, 2024

Tingkat *labour turn over* yang semakin tinggi menjadi tanda adanya masalah yang terdapat dalam perusahaan yang disebabkan berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang buruk, kompensasi yang tidak memuaskan, beban kerja yang cukup banyak dan lain sebagainya. Menurut Priyana (2022) ketika persentase *turnover intention* dalam suatu perusahaan melebihi 10% dari jumlah karyawan maka turnover dalam perusahaan dikatakan tinggi.

Untuk mencegah terjadinya peningkatan turnover adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Mulia, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Pertiwi (2024), kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun yang buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Menurut Yuyun (2024) beban kerja adalah tugas- tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka sangat penting dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap terhadap *Turnover intention* pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru"

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Oley, 2023). Menurut Supriadi (2021) melihat bahwa suatu perilaku muncul berdasarkan oleh:

1. Manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal.
2. Manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada.

3. Secara eksplisit maupun implisit manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau 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 Hasibuan (2017).

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya masalah gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pemberian *financial* yang dilakukan dari direktur perusahaan terhadap karyawannya yang sudah bekerja dalam membantu tercapainya cita-cita perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun yang buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula (Pertiwi, 2024).

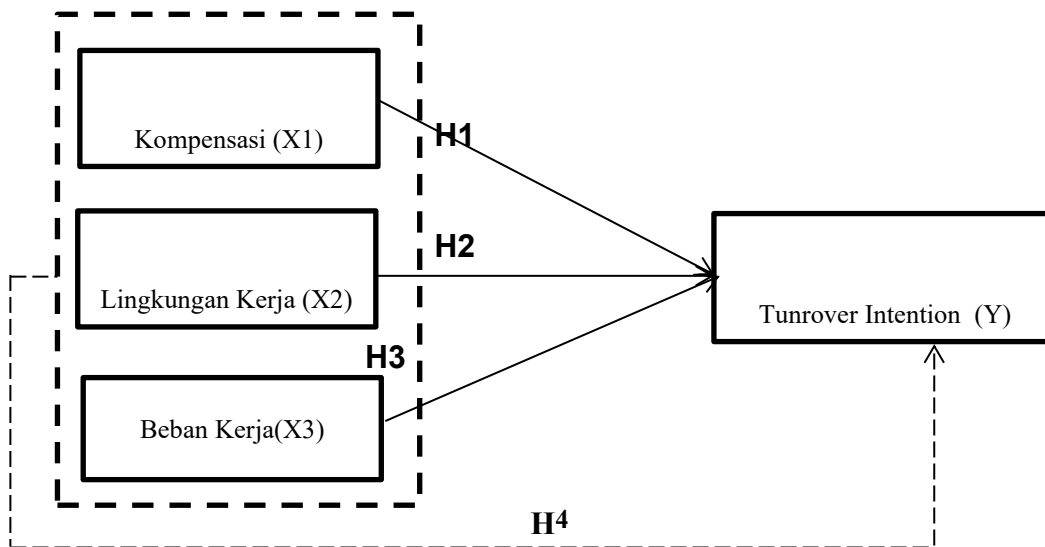
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan suatu organisasi untuk instansi tersebut. Untuk lebih jelasnya lingkungan didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja. Hanifah (2021) menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan dan fasilitas kerjanya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Zamrodah (2016), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Sutarto (2018), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan

adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu.



METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru yang beralamat di JL. Raya Teratak Buluh Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Sehingga sampel penelitian meliputi semua yang terdapat di dalam populasi yang berjumlah 53 orang (Sugiyono, 2016). Data dikumpulkan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Untuk melakukan analisa yang tepat dan mengenai sasaran yaitu mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover interntion* karyawan, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = *Turnover interntion*

a = Konstanta

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Beban Kerja

e = Tingkat Kesalahan (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji regresi linear berganda dapat diperoleh nilai regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

.Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,679	3,799		,442	,661
	X1	,245	,097	,244	2,521	,015
	X2	,225	,060	,410	3,762	,000
	X3	,345	,103	,357	3,356	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 27, maka dapat diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,679 + 0,245X_1 + 0,225X_2 + 0,345X_3 + \varepsilon$$

Interprestasi dari hasil regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen (Beta) sebesar 1,679.
2. Nilai koefisien kompensasi untuk variabel (X1) sebesar 0,245 dan bertanda positif. Hal ini menandakan arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel turnover intention (Y) naik sebesar 0,245 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel (X2) sebesar 0,225 dan bertanda positif. Hal ini menandakan arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel turnover intention (Y) naik sebesar 0,225 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* atau H₁ diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 1 nilai signifikansi pada variabel kompensasi adalah 0,015 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* atau H₂ diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 1 nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* atau H_3 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 1 nilai signifikansi pada variabel beban kerja adalah 0,002 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada Tabel 2. berikut :

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279,233	3	93,078	21,934	0,000 ^b
	Residual	207,937	49	4,244		
	Total	487,170	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_4 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu *turnover intention* atau dengan kata lain kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien termeninasi sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,757 ^a	0,573	0,547	2,060	1,703

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3 nilai R berkisar antara 0-1, jika mendekati 1 hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R yang didapat 0,547 artinya korelasi antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,547. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Untuk nilai ukuran kesalahan prediksi yang didapatkan dari *Std Error of the Estimate* adalah 1,703 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam *turnover intention* sebesar 1,703.

Pembahasan

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja dan mempertahankan loyalitasnya terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan dianggap

adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan, maka akan timbul kepuasan kerja yang tinggi dan menurunkan keinginan untuk keluar.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rizky dan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa perusahaan telah menghargai kontribusi mereka secara layak melalui pemberian gaji, tunjangan, bonus, serta fasilitas kerja yang memadai.

Selain itu, hasil penelitian Sari dan Nugraha (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak kompetitif menjadi salah satu alasan utama meningkatnya *turnover intention*. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan atau lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama, mereka akan mulai mencari peluang kerja lain yang menawarkan imbalan lebih baik.

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki peranan penting dalam menentukan apakah mereka akan bertahan atau memilih untuk meninggalkan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, maka kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja akan semakin rendah.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Putra dan Lestari (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan antar rekan kerja yang harmonis, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, serta suasana kerja yang kondusif.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang dimiliki karyawan, maka niat untuk berpindah kerja akan menurun.

Menurut Handoko (2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan kepuasan kerja, yang akhirnya memicu *turnover intention*. Dalam konteks ini, karyawan yang terus-menerus menghadapi tekanan kerja tinggi tanpa

dukungan yang memadai cenderung mencari lingkungan kerja baru yang lebih seimbang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahmawati dan Nugroho (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin berat beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal ini disebabkan karena tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan merasa lelah, stres, dan tidak mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, Sitorus dan Yuliani (2021) juga menemukan bahwa beban kerja yang tidak realistis dapat menimbulkan kejenuhan dan menurunkan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa tidak sanggup memenuhi target kerja atau merasa tidak dihargai atas usaha yang telah dilakukan akan mengalami penurunan motivasi, yang berujung pada munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih manusiawi dan sesuai kapasitas.

Kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan penghargaan lebih tinggi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang mendukung juga dapat mengurangi motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan kejenuhan sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

PENUTUP

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin kecil keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M.F. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* Karyawan PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 1(4): 20-41.
- Anastia, D. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 7(2): 77-84.
- Berkam, D. 2024. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*. 5(3): 361- 375.

- Dana, I.M.A.M. 2023. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. *Journal Research of Management (JARMA)*. 5(1): 28-41.
- Edward, YR. 2024. *Determinants of Turnover intention of Employees with Work Environment as Intervening Variable*. *International Journal of Economics Development Research*. 5(2): 1328-1343.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Karomah. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention* Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 17(1): 38-47.
- Lubis, R.K. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* di PT Axa Mandiri Cabang Medan Imam Bonjol Medan. *SAINTEK (Jurnal Sains dan Teknologi)*. 1(2): 32-39.