

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja
sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi
Transportasi**

Syah Reza¹, Guston Sitorus², Robby Wijaya³

^{1,2,3}Universitas Satya Negara Indonesia

syah.rezaa91@gmail.com¹, mkb_guston01@yahoo.com², r088y.wijaya@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and work environment on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable, among drivers/helpers at PT. Pancaran Energy Transportasi. The research employs a quantitative approach with a population of 114 drivers/helpers in the company. The analysis method used is path analysis, utilizing a Likert scale in the questionnaire. The research results indicate that compensation and work environment have a positive and significant impact on job satisfaction. Compensation also has a positive and significant effect on turnover intention, while the work environment does not have a direct significant impact on turnover intention. Job satisfaction also does not have a direct significant impact on turnover intention. Furthermore, compensation and work environment directly and significantly influence turnover intention through job satisfaction.

Keywords : *compensation, work environment, turnover intention, job satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada driver/helper di PT. Pancaran Energi Transportasi. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan populasi 114 driver/helper di perusahaan tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan penggunaan skala likert pada kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja juga tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan memengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : *kompensasi, lingkungan kerja, turnover intention, kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya perusahaan yang paling penting, karena mengimplementasikan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk tetap eksis, perusahaan harus berani menghadapi tantangan dan konsekuensinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat menghasilkan hasil yang optimal kecuali jika didukung oleh karyawan dengan omset yang optimal. Absensi karyawan harus dikelola dengan baik sehingga berdampak positif bagi perkembangan organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak

dikelola dengan baik maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya keluar atau keluar (Turnover).

Pergantian staf yang tinggi adalah metrik yang sering digunakan sebagai indikator masalah mendasar dalam suatu organisasi. Turnover karyawan dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang kondisi kerja dan meningkatkan biaya perekrutan. Oleh karena itu, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mempertahankan karyawannya, seperti kemampuan untuk menawarkan upah yang tinggi dan memahami hal-hal yang dapat membuat karyawan tetap bekerja tanpa mengurangi total turnover perusahaan.

Pada saat ini industri jasa berbagai moda transportasi semakin marak berkembang di Indonesia. Perusahaan PT. Pancaran Energi Transportasi merupakan salah satu dari perusahaan Pancaran Group yang mengonsentrasikan bidang usaha khusus dibidang transportasi energi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dalam bidang transportasi darat (land transportation) dengan jasa angkutan muatan barang untuk pengeboran, infrastuktur dan lainnya dengan 2 klasifikasi Heavy Equipment khusus membawa muatan berat dan Light Vehicle khusus membawa penumpang dengan jumlah Driver & Helper mencapai 190 driver (PETRA:2022) dan menjadi salah satu perusahaan angkutan darat yang ikut bersaing dengan berbagai perusahaan angkutan darat sejenis di berbagai wilayah di Indonesia. Ikatan kerja driver ini sebagai mitra dalam hubungan perkerjaan dengan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, Turnover rate diatas standard mencapai 18.1% selama rata rata 5 tahun terakhir.

Tabel 1. *Turnover Summary Yearly 5 Tahun Terakhir*

Tahun	Driver Awal Tahun	Diterima	Keluar	Driver Akhir Tahun	% Rate
2018	127	96	72	151	17,3%
2019	151	81	63	162	11,5%
2020	162	110	87	180	13,5%
2021	180	101	104	185	-1,6%
2022	108	160	69	256	50,0%
Rata-Rata	146	110	79	187	18,1%

Sumber Data: Cost Control Divisi PETRA:2023

Menurut Dessler (dalam Ridlo, 2012) untuk mengetahui seberapa besar Turnover perusahaan, diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran (Turnover), karyawan yang masuk ke perusahaan, dan jumlah karyawan di tiap bulannya, dimana menggambarkan suatu perbandingan dari semua faktor tersebut. Dessler (2005) rumus menghitung Turnover tersebut digambarkan seperti berikut

$$LTO = \frac{\text{Karyawan Baru} - \text{Karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan oleh team divisi cost control, terhitung dari 2018 sampai 2022, karyawan PETRA yang keluar mencapai angka

rata rata 79 orang dengan rasio mencapai (18.1%) dari keseluruhan driver & helper. Tingkat rata-rata Turnover karyawan pada 5 (lima) tahun terakhir di PETRA melebihi standar yang ditolerir oleh perusahaan. Harris dalam Ulil Amri (2017) menyatakan bahwa standar tingkat Turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda beda, namun jika tingkat Turnover mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan PT Pancaran Energi Transportasi, Jalan Tanah Merdeka, Kalibaru barat. Cilincing-Jakarta Utara, Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner tertutup sebagai alat bantu. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dari pilihan yang telah disediakan menggunakan skala Likert, dengan alternatif jawaban berkisar dari 1 hingga 5. Variabel Turnover intention diperoleh melalui sistem survei berbasis Google Form dengan tabel dibawah ini:

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik dari data-data atau variabel yang akan diujikan, Populasi penelitian ini adalah karyawan PETRA yang terdapat di Head Office dan beberapa site Untuk Departement Operasional 15 Orang dan Untuk Driver mencapai 145 Orang (fluktuatif) dan 114 Sampel.

Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, data tersebut harus diolah agar menghasilkan informasi yang berguna bagi penelitian. Dalam pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu berupa software SPSS 25. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas sebagai berikut: Uji validitas dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dan memberi nilai pada pernyataan dikorelasikan dengan nilai totalnya. Valid atau tidaknya data dapat dilihat dari angka korelasi antara r hitung harus lebih besar dari r tabel.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = valid
- b) $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ = tidak valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover intention

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
Y.1	0,601	0,361	Valid
Y.2	0,504	0,361	Valid
Y.3	0,525	0,361	Valid
Y.4	0,438	0,361	Valid
Y.5	0,638	0,361	Valid
Y.6	0,634	0,361	Valid
Y.7	0,550	0,361	Valid
Y.8	0,417	0,361	Valid
Y.9	0,420	0,361	Valid

Y.10	0,404	0,361	Valid
Y.11	0,544	0,361	Valid
Y.12	0,531	0,361	Valid
Y.13	0,534	0,361	Valid
Y.14	0,652	0,361	Valid
Y.15	0,657	0,361	Valid
Y.16	0,714	0,361	Valid
Y.17	0,580	0,361	Valid
Y.18	0,595	0,361	Valid
Y.19	0,662	0,361	Valid
Y.20	0,637	0,361	Valid
Y.21	0,541	0,361	Valid
Y.22	0,642	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 ,2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel turnover intention memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item Total Correlation) > r tabel sebesar 0361.

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
X1.1	0,688	0,361	Valid
X1.2	0,654	0,361	Valid
X1.3	0,840	0,361	Valid
X1.4	0,790	0,361	Valid
X1.5	0,881	0,361	Valid
X1.6	0,847	0,361	Valid
X1.7	0,775	0,361	Valid
X1.8	0,894	0,361	Valid
X1.9	0,557	0,361	Valid
X1.10	0,658	0,361	Valid
X1.11	0,674	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 ,2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kompensasi memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item Total Correlation) > r tabel sebesar 0361.

Tabel. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
X2.1	0,765	0,361	Valid
X2.2	0,824	0,361	Valid

X2.3	0,685	0,361	Valid
X2.4	0,716	0,361	Valid
X2.5	0,703	0,361	Valid
X2.6	0,841	0,361	Valid
X2.7	0,804	0,361	Valid
X2.8	0,757	0,361	Valid
X2.9	0,757	0,361	Valid
X2.10	0,784	0,361	Valid
X2.11	0,755	0,361	Valid
X2.12	0,703	0,361	Valid
X2.13	0,727	0,361	Valid
X2.14	0,735	0,361	Valid
X2.15	0,699	0,361	Valid
X2.16	0,872	0,361	Valid
X2.17	0,868	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 ,2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item Total Correlation) > r tabel sebesar 0361.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
Z.1	0,423	0,361	Valid
Z.2	0,646	0,361	Valid
Z.3	0,739	0,361	Valid
Z.4	0,581	0,361	Valid
Z.5	0,519	0,361	Valid
Z.6	0,741	0,361	Valid
Z.7	0,606	0,361	Valid
Z.8	0,801	0,361	Valid
Z.9	0,798	0,361	Valid
Z.10	0,791	0,361	Valid
Z.11	0,675	0,361	Valid
Z.12	0,704	0,361	Valid
Z.13	0,574	0,361	Valid
Z.14	0,729	0,361	Valid
Z.15	0,789	0,361	Valid
Z.16	0,750	0,361	Valid
Z.17	0,728	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 ,2023

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi atas jawaban para responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka biasanya sebagai koefisien, semakin besar koefisien maka reliabilitas jawaban dari responden tinggi. Instrument dikatakan reliabel untuk mengukur variabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dasar Pengambilan keputusan:

- a) Alpha > r = reliable
- b) Alpha < r = tidak reliable

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	Std Cronbach Alpha	Result
Turnover	0,897	22	0,60	Reliable
Kompensasi	0,925	11	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,952	17	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,923	17	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 ,2023

Dan juga analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji F, uji t, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil penelitian yang telah didapatkan dan pembahasan dari hasil penelitian Bagian ini berisi hasil penelitian yang telah didapatkan dan pembahasan dari hasil penelitian tersebut. Bagian ini merupakan inti dari penelitian yang dilakukan sehingga biasanya menjadi bagian terpanjang dari suatu artikel.

Tabel 8. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian

		Statistics			
		Turnover	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N	Valid	114	114	114	114
	Missing	0	0	0	0
Mean		56,76	42,25	67,83	68,96
Median		58,00	44,00	68,00	71,00
Mode		58	55	85	85
Std. Deviation		10,686	10,626	14,672	13,258
Variance		114,200	112,913	215,255	175,777
Range		61	44	68	68
Minimum		22	11	17	17
Maximum		83	55	85	85
Sum		6471	4816	7733	7861

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 ,2023

Pengujian Hipotesis Jalur

Uji F Substruktur 1

Tabel 9. Hasil Uji Simultan Substruktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13240,719	2	6620,360	110,971	,000 ^b
	Residual	6622,061	111	59,658		
	Total	19862,781	113			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil F didapatkan nilai Fhitung sebesar 110,971 > Ftabel 2,70 dan didapatkan nilai signifikasin 0,000 < 0,005 sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Uji T Analisis Jalur

Tabel 10. Output Uji Analisis Jalur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,377	3,484		5,275	0,000
	Kompensasi	0,387	0,103	0,310	3,770	0,000
	Lingkungan Kerja	0,504	0,074	0,558	6,779	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah peneliti 2023, dengan SPSS Versi 25

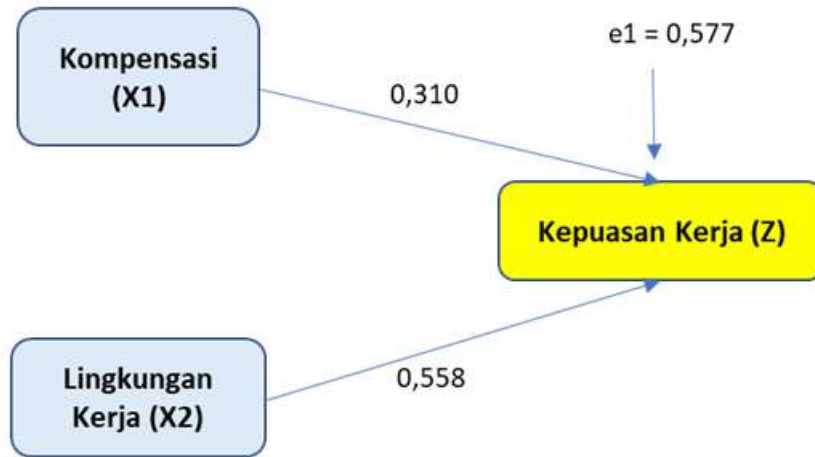
Uji Regresi Sederhana

Tabel 11. Uji Regresi Linear Sederhana Substruktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,377	3,484		5,275	0,000
	Kompensasi	0,387	0,103	0,310	3,770	0,000
	Lingkungan Kerja	0,504	0,074	0,558	6,779	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah peneliti 2023, dengan SPSS Versi 25



Gambar 1. Output Analisis Jalur Substruktur 1

Koefisien Determinasi Struktur 2

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 ^a	0,129	0,106	10,106

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja
 Sumber: data diolah peneliti 2023, dengan SPSS Versi 25

Uji F Substruktur 2

Tabel 13. Hasil Uji Simultan Substruktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1670,661	3	556,887	5,453	,002 ^b
	Residual	11233,944	110	102,127		
	Total	12904,605	113			

a. Dependent Variable: Turnover
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Uji T Analisis Jalur 2

Tabel 14. Output Uji Analisis Jalur 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	39,429	5,098		7,735	0,000
	Kompensasi	0,292	0,143	0,290	2,042	0,044
	Lingkungan Kerja	-0,057	0,116	-0,078	-0,488	0,626
	Kepuasan Kerja	0,128	0,124	0,159	1,033	0,304

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: data diolah peneliti 2023, dengan SPSS Versi 25

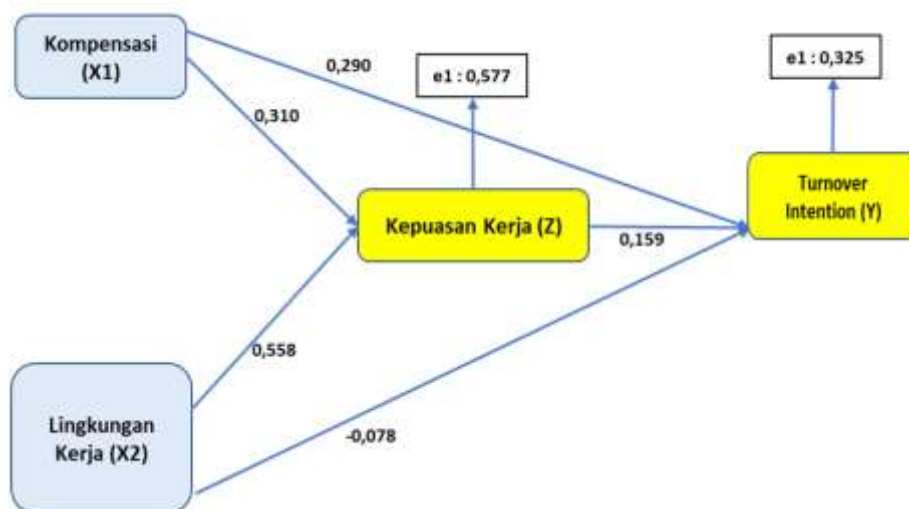
Uji Regresi Sederhana Jalur 2

Tabel 15. Output Regresi Linier Sederhana Substruktural 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,429	5,098		7,735	0,000
	Kompensasi	0,292	0,143	0,290	2,042	0,044
	Lingkungan Kerja	-0,057	0,116	-0,078	-0,488	0,626
	Kepuasan Kerja	0,128	0,124	0,159	1,033	0,304

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: data diolah peneliti 2023, dengan SPSS Versi 25



Gambar 2. Output Analisis Jalur Substruktural 2

Hasil Pengujian Hipotesis

Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Z)

Hipotesis

Ho : $\beta_{ZX1} < 0$, kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

H1 : $\beta_{ZX1} > 0$, kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Kompensasi Thitung sebesar 3,770 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan Ho diterima serta Ha diterima. Artinya Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Z)

Hipotesis

Ho : $\beta_{ZX2} < 0$, lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

H1 : $\beta_{ZX2} > 0$, lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Lingkungan Kerja Thitung sebesar 6,779 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak serta Ha diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi (X1) Terhadap Turnover (Y)

Hipotesis

Ho : $\beta_{ZX1} < 0$, kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap turnover (Y)

H1 : $\beta_{ZX1} > 0$, kompensasi (X1) berpengaruh terhadap turnover (Y)

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Kompensasi Thitung sebesar 2,042 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan Ho diterima serta Ha diterima. Artinya kompensasi memiliki berpengaruh secara parsial dan simultan, langsung positif dan signifikan terhadap turnover intention

Lingkungan kerja (X2) Terhadap Turnover (Y)

Hipotesis

Ho : $\beta_{ZX1} < 0$, lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap turnover (Y)

H1 : $\beta_{ZX1} > 0$, lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap turnover (Y)

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Kompensasi Thitung sebesar -0,488 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,626 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak serta Ha diterima. Artinya Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention

Kepuasan kerja (Z) Terhadap Turnover (Y)

Hipotesis

Ho : $\beta_{ZX1} < 0$, kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap turnover (Y)

H1 : $\beta_{ZX1} > 0$, kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap turnover (Y)

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Kepuasan Kerja Thitung sebesar $-0,1033 > T_{tabel}$ sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar $0,304 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak serta Ha diterima. Artinya Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention

Kompensasi (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,290. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara nilai beta (kompensasi terhadap kepuasan kerja) dengan nilai beta (kepuasan terhadap turnover intention) yaitu: $0,310 \times 0,159 = 0,049$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,290 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,049. Maka dari itu untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,290 + 0,049 = 0,332$. Maka memiliki arti bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung maka berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap turnover melalui kepuasan kerja yang menyebabkan hipotesis H6 ditolak dan Ha diterima yang artinya kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja (X2) berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap turnover intention adalah sebesar $-0,078$. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap turnover melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara nilai beta (lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja) dengan nilai beta (kepuasan terhadap turnover intention) yaitu: $0,558 \times 0,159 = 0,088$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar $-0,078$ dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,088. Maka dari itu untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $-0,078 + 0,088 = 0,176$. Maka memiliki arti bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung maka berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap turnover melalui kepuasan kerja yang menyebabkan hipotesis H6 ditolak dan Ha diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Pancaran Energi Transportasi. Berdasarkan hasil perhitungan variabel kompensasi Thitung sebesar 3,770 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Pancaran Energi Transportasi. Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Lingkunga Kerja Thitung sebesar 6,779 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (niat berpindah kerja) di perusahaan Pancaran Energi Transportasi. Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Kompensasi Thitung sebesar 2,042 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05. Dengan kata lain, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, semakin rendah tingkat niat karyawan untuk berpindah kerja.

4. Tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan Pancaran Energi Transportasi. Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Kompensasi Thitung sebesar -0,488 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,626 < 0,05. Artinya, dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan niat karyawan untuk berpindah kerja.

5. Tidak terdapat pengaruh langsung dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention di perusahaan Pancaran Energi Transportasi. Berdasarkan hasil perhitungan Variabel Kepuasan Kerja Thitung sebesar -0,1033 > Ttabel sebesar 1,662 serta nilai signifikansi sebesar 0,304 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja.

6. Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,290 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,049. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,290 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,049. Maka dari itu untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,290 + 0,049 = 0,332$. Maka memiliki arti bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung maka berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap turnover melalui kepuasan kerja.

7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Turnover intention melalui Kepuasan Kerja di Pancaran Energi Transportasi. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar -0,078 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,088. Maka dari itu untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $-0,078 + 0,088 = 0,176$. Maka memiliki arti bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung maka berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap turnover melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT.Remaja Rosdakarya Bandung ISBN:979-514-929-6 Cetakan Ke-15 Oktober 2021
- Ence Surahman. (2020). Kajian Teori Dalam Penelitian JKTP Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan JKTP Vol 3 No (1) Februari (2020): 49-58
- Esti Khomaryah. (2020) Turnover intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan kerja Dan Kepuasan Kerja, Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 3 No. 1 April 2020, ISSN 2623-0690 (Cetak) 2655-3813 (Online)
- Etik Fikria Zulfa. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Non-Fisik Terhadap Turnover intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Uptd Puskesmas Alian Kebumen), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2 (2) April 2020
- Fauzan Alhakim. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention dan Turnover Outsourcing, Jurnal DINAMIKA UMT Volume I No. 2 Mei 2016 Hal 66 – 83
- Feb Amni Hayati, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt Sefas Pelindotama Jakarta, Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Issn : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616, Vol. 9, No.1, Juni 2021
- Gishella Paat. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Kantor Pusat Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3444 – 3454, ISSN 2303-1174
- I Komang Agus Dharma Sentana. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional Terhadap Turnover intention, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261, ISSN: 2302-8912
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam melihat Turnover intention, Deepublish, ISBN 978-602-453-317-5 Edisi 1 Cet 1 Yogyakarta 2017
- Khaeruman et all. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, ISBN : 978-623-6180-32-7
- Kurniawan. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar

El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat

Vol 4 No 2 (2024) 1378-1392 P-ISSN 2746-9794 E-ISSN 2747-2736

DOI: 10.47467/elmujtama.v4i2.5286

Tahun 2019-2020) Jurnal Niagawan Vol 9 No.2 Juli 2020 p-ISSN : 2301-7775
e-ISSN : 2579-8014

- Lijan Poltak Sinambela. (2019). Manajemen Turnover: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Turnover, Rajagrafindo Perkasa, Depok, ISBN 978-602-425-599-2
- Malayu S.P Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) PT Bumi Aksara ISBN:979-526-491-5 Cetakan Kedua puluh
- May Nena Ray Dalena. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati Bsd Tangerang Selatan (Effect Of Work Environment And Work Load On Work Satisfaction Employees Of Wisma Sehati Bsd South Tangerang), Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (Simo), ISSN 2745-7826 Vol 2, No 3, 2020, 115-136
- Meindro Waskito. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo, TURNOVER Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember 2021
- Mochammad Chabachib. (2020). Determinan Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi, ISBN: 978-979-097-704-4, UPT UNDP Press Semarang
- Muhammad Darwin. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Media Sains Indonesia ISBN:978-623-6290-56-9 Juni 2021, Bandung
- Muhamad Sutikno. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil), Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 3, ISSN. 2720-9687, Semarang, 28 Oktober 2020
- M. Fizardian Arismunandar. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Turnover, MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2 September 2020
- Meithiana Indrasari. (2017). Kepuasan dan Turnover Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan, Indomedia Pustaka, 2017, Yogyakarta
- Ni Putu Sri Ariyanti (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar, Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, e-ISSN 2774-7085, Nopember 2021, Vol. 1 (No. 4): Hal 1119-1129
- Nurul Annisa Fitri. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Hotel Bintang 3 Di Yogyakarta, 427 Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 4 Tahun 2018,
- P. Metariani. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada, Bisma: Jurnal Manajemen, P-ISSN: 2476-8782 Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022
- Resha Dwi Khotimah. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover intention Karyawan (Studi Kasus Pada

El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat

Vol 4 No 2 (2024) 1378-1392 P-ISSN 2746-9794 E-ISSN 2747-2736

DOI: 10.47467/elmujtama.v4i2.5286

Karyawan Bagian Sewing Pt Dan Liris), Edunomika – Vol. 03, No. 02 (Agustus 2019)

- Riski Eko Ardianto. (2021). Turnover intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja, EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Volume 2 Issue 01 – Jan 2021, e-ISSN 2716-0238
- Ronal Donra Sihaloho . (2019). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Turnover Pada PT. Super Setia Sagita Medan, JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281
- Ryani Dhyan Parashakti. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 1, Issue 1, November 2020 Page 53-70, E-ISSN : 2747-0199 P-ISSN : 2747-0180
- Stefanie Martha Trimurti Wonowijoyo. (2018). Pengaruh Organizational Commitment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Di PT. Kediri Matahari Corn Mills, AGORA Vol. 6, No. 1, (2018) 1-9
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, CV Alfabeta Bandung Cetakan ke-27 ISBN:979-8433-64-0 Oktober 2019
- Ulil Amri. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Pada Head Office Pt. Thamrin Brothers Palembang Jurnal Kompetitif Vol.6 No. 1 Ed. Januari – Juli.