



## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan**

**Nur Asni Gani<sup>1\*</sup>, Andry Priharta<sup>2</sup>, Anastasya Purnamasari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

\*email: [n.asnigani@umj.ac.id](mailto:n.asnigani@umj.ac.id)

---

**Abstract:** This research was conducted with the aim to find out and analyze The effect of Compensation and Work environment on Turnover intention at Perusahaan Tambang di Kalimantan. The research method used in this research is quantitative method. Sampling method used is non-probability sampling. The research method uses associative and The program used in data processing is SPSS version 22, while the data processing method used is this research is multiple regression analysis, validity test, classical assumption test, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study that showed quality partially were positive and significant Result of Compensation and Work Environment on Turnover Intention at Perusahaan Tambang di Kalimantan.

**Keywords:** compensation, work environment and turnover intention

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dan data diolah dengan SPSS versi 22, metode pengolahan data yang digunakan penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Tambang di Kalimantan.

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention*

---

Copyright (c) 2022 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

---

### **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia yang kompeten adalah salah satu sumber yang menentukan sebuah perusahaan dapat bersaing dalam era globalisasi dengan persaingan yang ketat ini. Widodo (2015, hal. 1) Sumber daya manusia ialah salah satu aset berarti perusahaan yang bisa menggerakkan sumber daya yang lain. “Keberhasilan suatu industri ataupun perusahaan sangat dipengaruhi oleh mutu SDM yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia tersebut akan baik mutu serta kinerjanya apabila dipandu serta dikelola dengan baik. Untuk bisa mengelola SDM dengan baik, tiap pemimpin serta manajer dan bagian yang menanggulangi SDM wajib paham permasalahan manajemen

SDM dengan baik pula. Beberapa karyawan yang tidak mengerahkan segala keahlian atau kemampuan yang dimiliki sebab terdapatnya kemauan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*Turnover intention*).

Perusahaan perlu meminimalisir tingkat *Turnover intention* dengan melihat keadaan perusahaan lalu membuat kebijakan untuk mengurangi dampak yang didapat perusahaan. Permasalahan *Turnover intention* terjadi apabila karyawan yang hendak keluar adalah karyawan yang memiliki potensi yang baik dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Dampak hal biaya yang dikeluarkan untuk perekrutan hingga pelatihan yang diberikan pada karyawan sehingga menurunkan performa perusahaan” Haholongan (2018) dan Astuty (2017). Perusahaan Tambang di Kalimantan memiliki tingginya tingkat *Turnover intention* pada yang diduga ada masalah. Hal ini dapat dilihat dari data berkurangnya karyawan dalam 6 tahun terakhir. Data yang didapat dari pihak Perusahaan Tambang di Kalimantan bagian Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan Perusahaan Tambang di Kalimantan Periode 2015-2020

Tahun	$\Sigma$ Karyawan Awal Tahun	$\Sigma$ Karyawan yang Keluar	$\Sigma$ Karyawan Masuk	$\Sigma$ Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2015	97	11	6	92	5,29%
2016	94	2	7	99	5,18%
2017	99	10	2	91	8,42%
2018	91	0	3	94	3,24%
2019	94	5	1	90	4,35%
2020	90	15	2	77	15,56%
TOTAL					42,08%
RATA-RATA					7,01%

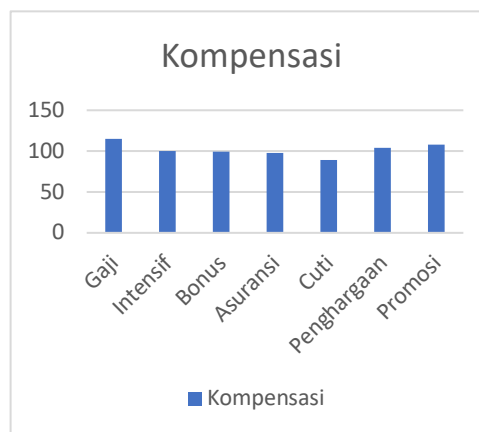
Presentase dalam perhitungan Labour *Turn Over* karyawan Perusahaan Tambang di Kalimantan mengalami peningkatan apalagi jika melihat presentase turnover pada tahun 2019 4,35% sedangkan presentase Turnover pada tahun 2020 mencapai 15,56% dengan jumlah karyawan yang keluar mencapai 15 karyawan. Hasil LTO dapat dilihat bahwa tingkat Turnover intention tinggi saat tahun 2020.

Tingkat Turnover yang terjadi di Perusahaan Tambang di Kalimantan dinilai cukup tinggi melebihi standar Turnover yaitu 10%. *Turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5% - 10% per tahun, dan dapat dikatakan tinggi menurut banyak standar apabila mencapai 10% (Amri dkk., 2017).

Fenomena ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakstabilan bahkan kenaikan tingkat *Turnover intention* Perusahaan Tambang di Kalimantan diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Mondy (2016) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Hal-hal yang dipengaruhi kompensasi itu karyawan sendiri atau perusahaan tempat mengabdikan. Peningkatan berkeinginan bekerja pada perusahaan merangsang pada produktivitas industri, perbaikan pada manajemen, dan pada *turnover* karyawan hendak mengalami pengurangan. Jika sebaliknya kurangnya kompensasi yang diberikan akan mengalami lesunya kualitas kerja, kemampuan produktivitas yang menyusut serta *Turnover* pada karyawan yang tinggi sehingga perihal tersebut merugikan perusahaan (Qalbi dkk., 2016).

Berdasarkan hasil survei awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai



Kompensasi kepada 30 responden di Perusahaan Tambang di Kalimantan, maka diperoleh sebagai berikut: Skor rata-rata kompensasi baru mencapai 101,9 dari standar skor 105. Berdasarkan gambar 1.2 indikator gaji mencapai skor 115 dan paling rendah pada indikator cuti yaitu 89. Sehingga dapat dikatakan kemungkinan salah satu penyebab *Turnover Intention* meningkat karena kurang baiknya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Hal ini sesuai dengan penelitian Sukran (2020, hal. 1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

Indikasi lain yang mempengaruhi tingkat *Turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu pimpinan Perusahaan Tambang di Kalimantan bahwa ada perubahan lingkungan kerja fisik yang signifikan yaitu berpindahnya bangunan kantor yang membuat karyawan kurang nyaman dan berpengaruh pada lingkungan kerja non fisik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan khususnya Perusahaan Tambang di Kalimantan.

Menurut Mobley (2011) *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana karyawan bekerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata. Menurut Mobley (2011) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1) Pikiran- pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan karyawan memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau senantiasa tetap berada di lingkungan perusahaan. Hal ini dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan lalu karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan menyebabkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ditempat bekerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Menggambarkan karyawan ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan telah mulai berfikir ingin keluar dari pekerjaannya. Karyawan tersebut akan berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang lebih baik menurutnya.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan berniat keluar dari perusahaan apabila telah memperoleh pekerjaan yang lebih baik cepat atau lambat akan diakhiri keputusan karyawan akan tetap tinggal atau keluar dari perusahaannya.

Mondy (2016) menyampaikan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung”. Kompensasi menjadi bagian yang berarti untuk karyawan dan perusahaan. Diberikannya kompensasi yang memiliki kesesuaiannya dengan tipe pekerjaan serta jabatan karyawan memberikan stimulus untuk karyawan bekerja lebih baik. Tingkatan kinerja karyawan yang memiliki revisi ialah tahapan untuk mencapai tujuan dari perusahaan sehingga butuh diupayakan peningkatan dan dapat diterapkan. Perusahaan perlu memperhitungkan kebutuhan dan kemauan karyawan dalam pemberian kompensasi. Karyawan yang mendapatkan hak kompensasi yang sesuai dengan harapannya dan beban pekerjaan hendak mendorong karyawan meningkatkan performa yang setelah itu berakibat pada kemauan untuk keluar lebih rendah dari sebelumnya. Hal ini membuat karyawan ingin berkarya hingga memajukan keahlian pada bidang yang digeluti.

Menurut Mondy (2016) Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat diberikan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

a) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya. Contoh upah/gaji, insentif/bonus, komisi, tunjangan, jabatan.

b) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini tidak ada hubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Contoh: Asuransi, pesangon, pensiun, komisi luar jam kerja, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan sebagainya.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi dalam bentuk kepuasan karyawan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik dan psikologis. Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi dua:

a) Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (*Non Financial The Job*)

Dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

b) Kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja (*Non Financial Job Environment*)

Berupa supervise kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*)

Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja terbagi menjadi:

1) Lingkungan kerja fisik

Keadaan yang terlihat secara fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, rekan kerja sampai bawahan.

Menurut Mondy (2016, hal. 12) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Nawawi (2015) mengemukakan kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Sukran (2020, hal. 1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima. Hasil penelitian kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, bonus, asuransi, cuti, dana pensiun, promosi, pengakuan dan penghargaan kepada karyawan Perusahaan Tambang di Kalimantan berpengaruh pada tingkat *turnover intention*.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 25) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana

karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat turnover intention yang lebih rendah berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga membuat karyawan tetap di perusahaan dalam jangka waktu yang lama seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan yang termasuk lingkungan kerja non fisik Adapun lingkungan kerja fisik seperti keamanan, kebersihan hingga fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung fasilitasnya akan menyebabkan karyawan jenuh untuk berlama-lama di perusahaan bahkan melakukan *turnover intention*.

Sejalan dengan penelitian Haholongan (2018, hal. 61) Penelitian ini membuktikan bahwa Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat *turnover intention* yang lebih rendah berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian jenis asosiatif dimana penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, maka dapat dibangun dengan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena. Teknik non-probability sampling dan metoden sampling jenuh. Didapat sampel 66 responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis pertama menguji kompensasi terhadap *turnover intention*,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,658 > 1.998$ ) dengan nilai signifikan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, koefisien regresi variabel kompensasi memiliki arah

regresi positif sebesar 48,1 % dan sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan lainnya. Maka hipotesis pertama diterima bahwa kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih lama dan bertahan di perusahaan.

Kompensasi merupakan jenis penghargaan secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara layak dan adil kepada karyawan atas jasa yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komponen utama sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia untuk mempertahankannya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja. Menurut Mondy (2016) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Hal ini sesuai dengan penelitian Sukran (2020, hal. 1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis kedua menguji lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil perhitungan uji t di atas, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,595 > 1,998$ ) dengan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki arah regresi positif sebesar 23,3 % dan sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan lainnya. Bahwa lingkungan kerja yang baik dan membuat nyaman karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih lama dan bertahan di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat *turnover intention* yang lebih rendah berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian Haholongan (2018) Penelitian ini membuktikan bahwa Terdapat pengaruh antara



lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat *turnover intention* yang lebih rendah berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Penelitian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka adanya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, 2) Penelitian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif. Terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan yaitu: 1) Bagi Perusahaan Tambang di Kalimantan diharapkan dapat meningkatkan ketepatan dan kestabilan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, 2) Bagi Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan agar tidak terjadinya ketidakstabilan yang mengakibatkan menurunnya kompensasi, tidak nyaman dalam lingkungan kerja bahkan meningkatnya *turnover intention*, 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mungkin bisa memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* atau mengganti satu atau lebih variabel dengan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal dan dapat disimpulkan secara umum.

### DAFTAR RUJUKAN

- Amri, Ulil, Agustina M, and Steven Riyanto. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang." *Jurnal Kompetitif* 6 (1): 109–28.
- Astuty. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening." *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. 8 (1): 82–97.
- Haholongan, Rutinaias. 2018. "Stres Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Jurnal Manajemen Indonesia," 61–67.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*.

PT Gramedia.

Mondy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh. Jaakarta: Erlangga.

Qalbi, Muhammad Almas, Moehammad Soe' oed Hakam, and Mochamad Djudi.

2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap iperestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Supir Truk Pt. Dwi Raksa Supplier And Transporter)" 40 (2): 1–7.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk*

*Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sukran, Mulyadin. 2020. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima" 1 (3): 233–40.

Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.