



## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turn Over Intentions* Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa)**

**Moch Faisal Akbar**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

[msalbar005@gmail.com](mailto:msalbar005@gmail.com)

**Rita Tri Yusnita**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

[ritatri@unper.ac.id](mailto:ritatri@unper.ac.id)

**Suci Putri Lestari**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

[suciputri@unper.ac.id](mailto:suciputri@unper.ac.id)

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi: [msalbar005@gmail.com](mailto:msalbar005@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the simultaneous and partial effect of the Work Environment and Compensation on Turnover Intention at PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. The research method used in this study is to use a quantitative research method with a survey approach. The population in this study are employees of PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya with 70 employees. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results showed that the Work Environment and Compensation simultaneously had a significant effect on Turnover Intention at PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. The work environment partially has a significant effect on Turnover Intention at PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Partial compensation has no significant effect on Turnover Intention at PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation Commitment and Turnover Intention*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya sebanyak 70 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan *Turnover Intention* Pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi dan *Turnover Intention*

## **LATAR BELAKANG**

Globalisasi saat ini memaksa perusahaan guna bersaing ketat agar dapat bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan maupun non keuangan. Demi meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengola bisnisnya. Salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan saat ini ialah mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan, sehingga mampu mencapai performa yang optimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan mengurangi biaya yang tidak perlukan dalam kegiatan operasional. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardan, 2021:3). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Karyawan merupakan elemen penting karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Keberadaan karyawan harus dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi yang positif pada kemajuan organisasi atau perusahaan. Tetapi sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar sesuai dengan kebijakan dan ketentuan perusahaan. Akan tetapi, kebijakan yang diterapkan perusahaan kadang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan. ada banyak faktor yang mempengaruhi kemajuan atau kemunduruan perusahaan salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan rekan rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja. Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, di antaranya adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di

tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, hubungan karyawan dengan sesama karyawan, hubungan atasan dengan karyawan. Kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat lingkungan kerja yang lebih kondusif baginya. Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja memang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat kemunduran perusahaan semakin tinggi.

Dari hasil survey yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT primajasa Perdarayautama didapatkan data lingkungan kerja sebagai berikut :

**Tabel 1.**

**Data lingkungan kerja PT. Primajasa Perdanarautama Tasikmalaya**

| No | Pernyataan  | Jawaban |    |    |    | Jumlah | Indeks |
|----|---|---------|----|----|----|--------|--------|
|    |   | STS     | TS | S  | SS |        |        |
| 1  | Fasilitas kesehatan dan keamanan yang disediakan Perusahaan sudah sesuai dengan keinginan anda                                  | -       | 1  | 10 | 12 | 80     | 20     |
| 2  | Pencahayaan ditempat saya bekerja cukup, sehingga tidak menghambat pekerjaan sehingga membuat saya aman dan nyaman saat bekerja | -       | -  | 14 | 9  | 78     | 19,5   |
| 3  | Suhu atau temperatur ditempat saya bekerja cukup, sehingga membuat nyaman dalam bekerja   | -       | 7  | 13 | 3  | 73     | 18,25  |
| 4  | Sistem sirkulasi udara di tempat saya bekerja beroperasi dengan baik, sehingga membuat saya aman dan nyaman saat bekerja        | -       | 6  | 13 | 4  | 67     | 16,75  |

|           |   |   |   |    |    |    |       |
|-----------|---|---|---|----|----|----|-------|
| 5         | Ditempat saya bekerja kebisingan membuat saya tidak nyaman untuk bekerja        | - | 2 | 18 | 4  | 72 | 18    |
| 6         | Penataan ruangan membuat saya memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja | - | - | 14 | 7  | 99 | 24,75 |
| 7         | Atasan saya sering kali memberikan motivasi kepada para karyawan                | - | 6 | 14 | 3  | 78 | 19,5  |
| 8         | Perusahaan menyediakan tempat beribadah yang nyaman                             | - | 6 | 45 | 20 | 71 | 17,75 |
| 9         | Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman                             | - | 4 | 17 | 4  | 75 | 18,75 |
| Rata-rata |   |   |   |    |    | 77 | 19,25 |

Sumber: PT. Primajasa Perdanarayautama cabang Tasikmalaya

Dari data di atas, menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja secara umum adalah sebesar 19,25 dimana karyawan masih belum merasa mendapatkan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan mereka. Rata-rata 19,5 karyawan masih mempersoalkan pencahayaan yang kurang dan hubungan atasan dengan karyawan yang kurang baik. lingkungan kerja di PT. Primajasa tidak memiliki pencahayaan yang kurang sehingga penerangan lampu selalu dibutuhkan saat bekerja, penataan ruangan kerja juga kurang rapi yang menyebabkan ruang gerak karyawan terbatas adapun tempat ibadah yang sangat dibutuhkan oleh karyawan tetapi kurang bersih dan rapi.

Selain itu peneliti mendapatkan fenomena berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Primajasa Perdanarayautama cabang Tasikmalaya yang merupakan perusahaan dibidang transportasi bus penghubung antar kota maupun daerah, dimana peneliti menemukan suasana kerja di lingkungan eksternal di wilayah perkotaan yang membuat kurangnya kenyamanan karena daerah perkotaan merupakan daerah yang padat hal ini menjadi salah satu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Selain itu didapatkan Wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan mengatakan kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang disebabkan oleh hubungan kurang baik antar sesama karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dikemukakan oleh Asep selaku karyawan yang mempunyai jabatan di Entry Data Processing, Selain lingkungan kerja yang menjadi

permasalahan internal karyawan, upaya yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan karyawan yang produktif dalam bekerja dan setia, dimana harus ada feed back dari perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan yaitu dengan faktor yang berasal dari kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa dan tenaga mereka pada perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Sedarmayanti: 2019).

Menurut Rivai (2018: 360), ada dua bentuk kompensasi yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan intensif atau bonus sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, komisi. Fungsi dari kompensasi adalah memberikan motivasi kepada karyawan sebagai wujud loyalitas perusahaan kepada para karyawan, selain memotivasi karyawan fungsi lain dari kompensasi adalah menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, dan sebagainya. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat diartikan sebagai apresiasi dan loyalitas perusahaan kepada karyawan yang sudah berkontribusi penuh. Jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan apa yang karyawan harapkan maka mereka kurang termotivasi dan cenderung memilih keluar dari perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Dari hasil survey yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT primajasa Perdarayautama didapatkan data kompensasi sebagai berikut :

**Tabel 2.**

**Data Kompensasi PT. Primajasa Perdanarautama**

| <b>Kompensasi finansial</b> | <b>Jumlah</b> |
|-----------------------------|---------------|
| <b>Gaji</b>                 | Rp. 1.600.000 |
| <b>Insentif</b>             | -             |
| <b>Komisi</b>               | -             |
| <b>Bonus</b>                | RP. 200.000   |

Sumber :Wawancara Staff Karyawan PT.Primajasa

| Kompensasi Non Finansial | Jumlah        |
|--------------------------|---------------|
| Tunjangan kesehatan      | Rp. 500.000   |
| Tunjangan hari raya      | -             |
| Pensiunan                | -             |
| Asuransi Kecelakaan      | Rp. 1.000.000 |

Sumber : Wawancara Staff Karyawan PT.primajasa

Dapat dilihat kompensasi yang diberikan PT. Primajasa perdanarautama belum sesuai dengan keputusan gubernur jawa barat yang tertera pada peraturan pemerintahan No. 561 tahun 2022, kota tasikmalaya, kabupaten jawa barat dimana upah minimum kerja sebesar Rp. 2.326.000. Dimana upah minimum tasikmalaya masih lebih besar dibandingkan gaji karyawan PT. Primajasa Perdanarautama tasikmalaya. Selain itu kompensasi yang didapatkan karyawan belum sesuai dengan kompensasi yang mereka harapkan seperti tidak adanya insentif, komisi, tunjangan hari raya, dan pensiunan.

Lingkungan kerja dan kompensasi membuat kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang akan menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan ke pekerjaan lainnnya (*Turn Over intention*). *Turnover* dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukrela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain (Robbins, 2017).

*Turnover intentions* merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi oleh organisasi, dimana tingkat *turnover* yang berlebih akan memberikan dampak negatif kepada perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja serta peningkatan biaya untuk sumber daya manusia yang telah perusahaan investasikan pada karyawan mulai dari rekrutmen dan pelatihan. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2019).

Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan secara eksternal, sedangkan faktor internal yang mempengaruhi karyawan dalam timbulnya *turnover intentions* seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lama kerja. Faktor lama kerja menjadi hal yang penting diperhatikan karena berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada sebuah perusahaan mereka akan semakin mengerti tentang perusahaan dan apa yang mereka dapat dari

perusahaan. Selain karena pencapaian karir yang telah didapatkan selama ini, hubungan antara karyawan dengan perusahaan terjalin dengan baik, sehingga semakin lama seorang karyawan bekerja maka semakin kecil potensi karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat dipertahankan.

Dari hasil survey yang dilakukan peneliti kepada ketua wilayah oprasi PT primajasa Perdarayautama tasikmalaya didapatkan data *Turn Over intentions* sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
**Data Turnover Intentions**  
**PT.Primajasa Perdanarayautama Tasikmalaya**  
**Tahun 2020-2022**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Jumlah karyawan masuk</b> | <b>Jumlah karyawan keluar</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>2020</b>  | 50                     | 10                           | 6                             | <b>12 %</b>       |
| <b>2021</b>  | 60                     | 11                           | 3                             | <b>5 %</b>        |
| <b>2022</b>  | 70                     | 16                           | 10                            | <b>15 %</b>       |

Sumber: Staff Operator Ka wilayah oprasi PT. Primajasa Tasikmalaya

PT. Primajasa Perdanarayautama tasikmalaya tercatat pada tahun 2020 memiliki jumlah 50 orang karyawan, pada tahun 2021 tercatat 60 orang dan pada tahun 2022 tercatat 70 orang. penambahan karyawan mengindikasikan bahwa perusahaan sedang berkembang dan berusaha meningkatkan kembali kualitas perusahaan , Akan tetapi data personalia menunjukkan perputaran karyawan yang cukup fluktuatif setiap tahun, dimana pada tahun 2020 karyawan yang masuk sebanyak 10 dan yang keluar sebanyak 6 dengan persentase 12%, pada tahun 2021 karyawan yang masuk sebanyak 11 dan yang keluar sebanyak 3 dengan persentase 5%, pada tahun 2022 karyawan masuk 16 dan karyawan keluar sebanyak 10 dengan persentase 15%. Data *turnover* karyawan keluar terbanyak pada tahun 2022. Dari data ini dapat dilihat bahwa perputaran karyawan setiap tahun masih fluktuatif dan tergolong cukup tinggi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan tidak akan merasa nyaman dan akan mulai bosan untuk bekerja ditempat tersebut. Menurut Ahyari (2018: 124) menjelaskan bahwa: "Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja." Sedangkan menurut Afandi (2018: 66) adalah "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah "Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan".

Berdasarkan dari pembahasan tentang pengertian lingkungan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para guru bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan hasil kinerja tinggi.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut Ahyari (2018: 66), diantaranya adalah sebagai berikut :

#### **1. Penerangan Cahaya**

Cahaya lampu memberikan manfaat yang sangat besar bagi karyawan, dengan adanya cahaya lampu karyawan akan mendapatkan kelancaran dan keselamatan kerja, karena apabila cahaya lampu yang ada tidak memadai tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Adanya cahaya lampu yang memadai membuat proses kerja semakin efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat.

#### **2. Suhu Udara**

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem fubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur

luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Hubungan Kerja dengan Atasan

Terdapat dua hubungan karyawan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh datangnya dari atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan untuk bekerja.

### 4. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 5. Kebersihan

Kondisi lingkungan kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satu halnya dengan menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang sehat maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan terbebas dari penyakit.

## **Kompensasi**

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pegawai bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi.

Menurut Nurjaman (2018: 179): “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap organisasi harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 18) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Dan menurut Sedarmayanti (2017) “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya

sebagai hasil dari kontribusi, prestasi, atau pelayanan yang diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan bonus dan lain-lain”.

Dari beberapa definisi di atas tentang kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada pegawai tidak hanya berbentuk uang tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap pegawai yang telah bekerja dalam suatu organisasi sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut Nurjaman (2016: 179) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

2. Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. *Benefit*

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

***Turnover Intention***

*Turnover* dapat didefinisikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau berpindahannya seorang karyawan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sedangkan *Intentions* (keinginan) adalah niat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang melakukan *turnover intentions* biasanya mereka sudah merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan pada suatu perusahaan.

Menurut Kartono (2017:44) menyatakan bahwa “*Turnover intentions* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru”. Sedangkan menurut Robbins (2017: 22) mendefinisikan bahwa “*Turnover intentions* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan

memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”. Sementara menurut Mobley dalam Rini, dkk (2020), mengemukakan bahwa “*Turnover intentions* mengacu pada perkiraan peluang individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa poin di masa depan. Beberapa poin yang dimaksudkan adalah poin-poin yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* adalah suatu keinginan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik di suatu perusahaan yang berbeda.

Menurut Kartono (2017:44) mengatakan bahwa indikator *turnover intentions* terdiri dari :

1. *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

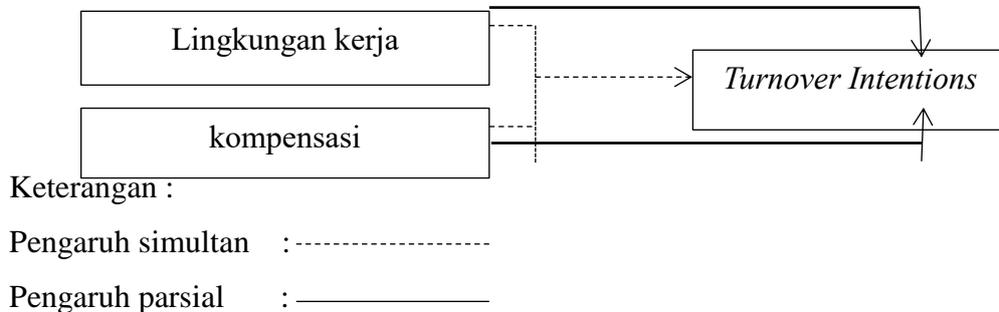
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Ketika karyawan mulai berfikir demikian indikasi terhadap terjadinya *turnover intentions*.

3. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berfikir keluar atau memiliki niat untuk keluar apabila sudah memiliki pekerjaan cadangan yang mungkin lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan *turnover intentions*.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka secara sistematis tertata dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1.**

### Model Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intentions*.
2. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover intentions*.
3. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover intentions*.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Adapun objek pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan *Turnover intrntions*. Penelitian ini dilakukan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama yang berada di Jalan Ir. H. Juanda No. 8, Panyingkiran, Kecamatan Indihiang, Tasikmalaya.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Sugiyono (2019: 57) menyebutkan bahwa metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang, keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

## Populasi dan Sampel

Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT Primajasa Perdanaraya Utama yang berjumlah 70 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Populasi Penelitian**

| No. | Jabatan                      | Jumlah |
|-----|------------------------------|--------|
| 1.  | Pengurus oprasional          | 10     |
| 2.  | Karyawan kantor              | 30     |
| 3.  | <i>Engine</i> bagian (mesin) | 30     |
|     | Jumlah                       | 70     |

*Sumber: PT Primajasa Tasikmalaya 2022*

Berdasarkan Tabel 3.2 bahwa populasi dalam penelitian ini karyawan tetap PT Primajasa sebanyak 70 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah *NonProbability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 70 orang karyawan tetap.

### Teknik Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Turnover Intentions nilai  $r$  hitungnya lebih besar dari nilai  $r$  tabel = 0,2352 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Turnover Intentions nilai Cronbach's Alpha nya lebih

besar dari nilai taraf Cronbach's Alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas diketahui bahwa hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Sig (2-tailed) adalah 0,058 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas diketahui hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance Value untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kompensasi (X2) adalah  $0,998 > 0,10$ . Sedangkan untuk nilai VIF untuk adalah  $1,002 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah  $0,656 > 0,05$ . Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi adalah  $0,985 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### **Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1,716. Nilai tersebut terletak antara nilai -2 sampai +2 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

## Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari *output* dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |              |         |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|
|                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Correlations |         |       |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Zero-order   | Partial | Part  |
| 1 (Constant)     | 24,644                      | 3,353      |                           | 7,350  | ,000 |              |         |       |
| Lingkungan Kerja | -,300                       | ,086       | -,388                     | -3,484 | ,001 | -,394        | -,392   | -,388 |
| Kompensasi       | -,167                       | ,147       | -,127                     | -1,139 | ,259 | -,145        | -,138   | -,127 |

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber: Data diolah penulis dari hasil output Spss 25, (2023)

Berdasarkan Tabel 5. tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 24,644 - 0,300X_1 - 0,167X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan bahwa nilai dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai untuk variabel *Turnover Intention* ( $Y$ ) adalah sebesar 24,644.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai kontribusi negatif terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar -0,300 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka *Turnover Intentions* ( $Y$ ) akan berkurang atau menurun sebesar 0,300. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).
3. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi negatif terhadap *Turnover Intentions* ( $Y$ ) dengan koefisien regresi yaitu sebesar -0,167 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka *Turnover Intentions* ( $Y$ ) akan berkurang atau menurun sebesar 0,167. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Turnover Intentions di PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya

**Tabel 6.**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     |               |
|                            |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                          | ,414 <sup>a</sup> | ,171     | ,147              | 4,361852                   | ,171            | 6,922             | 2   | 67  | ,002          |

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

b. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber: Data diolah penulis dari hasil output Spss 25, (2023)

Nilai koefisien korelasi (R) dari hasil perhitungan diketahui yaitu sebesar 0,414 yang menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan variabel terikat (dependen) *Turnover Intention* (Y) termasuk dalam klasifikasi cukup kuat karena berada pada nilai 0,400 – 0,599. Dalam artian semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi yang diterapkan maka akan berpengaruh dalam menurunkan *turnover intention* karyawan PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.

Sedangkan nilai *R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,171. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar [KD = 0,171 x 100% = 17,1%]. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya yaitu sebesar 17,1%. Sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya dilakukan uji simultan.

**Tabel 7.**  
**Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 263,405        | 2  | 131,702     | 6,922 | ,002 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1274,725       | 67 | 19,026      |       |                   |
|                    | Total      | 1538,130       | 69 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

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

Sumber: Data diolah penulis dari hasil output Spss 25, (2023)

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan pada *Turnover Intention*.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Turnover Intention di PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Coefficients <sup>a</sup> |        |      | Correlations |         |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. | Zero-order   | Partial | Part  |
| 1 (Constant)     | 24,644                      | 3,353      |                           | 7,350  | ,000 |              |         |       |
| Lingkungan Kerja | -,300                       | ,086       | -,388                     | -3,484 | ,001 | -,394        | -,392   | -,388 |
| Kompensasi       | -,167                       | ,147       | -,127                     | -1,139 | ,259 | -,145        | -,138   | -,127 |

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber: Data diolah penulis dari hasil output Spss 25, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,392 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan rendah antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*. Nilai koefisien kolerasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki hubungan yang negatif, maka semakin baik Lingkungan Kerja maka akan menurun tingkat *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara parsial yaitu:  $KD = (-0,392)^2 \times 100\% = 15,37\%$ .

Selain itu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga apabila Lingkungan Kerja yang diterapkan di PT Primajasa Perdanaraya

Utama Tasikmalaya sudah sesuai dan sangat baik maka hal tersebut akan berakibat pada menurunnya tingkat *turnover intention* dari para karyawan.

#### 4. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Turnover Intentions di PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji parsial variabel Kompensasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Parsial Kompensasi (X2)**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Coefficients <sup>a</sup> |        |      | Correlations |         |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. | Zero-order   | Partial | Part  |
| 1 (Constant)     | 24,644                      | 3,353      |                           | 7,350  | ,000 |              |         |       |
| Lingkungan Kerja | -,300                       | ,086       | -,388                     | -3,484 | ,001 | -,394        | -,392   | -,388 |
| Kompensasi       | -,167                       | ,147       | -,127                     | -1,139 | ,259 | -,145        | -,138   | -,127 |

a. Dependent Variable: Turnover Intentions

Sumber: Data diolah penulis dari hasil output Spss 25, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,138 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan sangat rendah. Nilai koefisien kolerasi menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap *Turnover Intention* memiliki hubungan yang negatif, maka semakin baik Kompensasi maka akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan besar pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* secara parsial yaitu:  $KD = (-0,138)^2 \times 100\% = 1,90\%$ .

Selain itu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,259 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga apabila kompensasi yang diterapkan oleh PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya sudah baik dan tepat sasaran serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi tidak berakibat pada turunnya tingkat *turnover intention*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja yang diterapkan pada PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat baik. Hal ini berarti Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah sangat baik dan sesuai dengan kenyamanan serta keamanan bagi para karyawan untuk bekerja. Kompensasi dari para karyawan pada PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat baik. Hal ini berarti Kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan sudah sangat baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diminta oleh perusahaan. *Turnover Intention* dari para karyawan pada PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan sehingga mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan.
2. Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.
4. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan lingkungan kerja, karena dengan meningkatnya lingkungan kerja maka visi, misi dan tujuan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran dari peneliti, yaitu sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan skor terendah pada Lingkungan Kerja dengan indikator Kebersihan pada poin pernyataan “Kebersihan lingkungan sangat mempengaruhi di tempat saya kerja” dengan skor total yang diperoleh sebesar 305. Oleh karena itu perusahaan atau PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya harus dapat menjamin kebersihan area kantor untuk kenyamanan bagi para karyawan. Hal itu bisa dilakukan dengan memberikan beberapa fasilitas baik itu di area kantor maupun dalam kendaraan bis

- seperti tempat sampah, alat kebersihan sapu dan pel, dan lain sebagainya. Karena dengan kebersihan yang baik maka karyawan akan bekerja dengan optimal sesuai dengan target perusahaan.
- b. Berdasarkan skor terendah pada Kompensasi dengan indikator Gaji Variabel pada poin pernyataan “Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tambahan” dengan skor total yang diperoleh sebesar 286. Oleh karena itu perusahaan atau PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya harus mampu menghargai prestasi kerja setiap karyawannya dengan memberikan bonus yang sesuai dengan harapan dari para karyawan. Selain itu, perusahaan harus bisa memastikan ketepatan pemberian gaji sesuai dengan peraturan dan tuntutan/beban kerja dari para karyawan. Kemudian perusahaan harus memberikan bonus diluar gaji variabel seperti tunjangan atau upah bagi para karyawan untuk bisa memenuhi kebutuhan mereka.
  - c. Berdasarkan skor terendah pada *Turnover Intention* dengan indikator *Tought Of Quitting* (Memikirkan Untuk Keluar) pada poin pernyataan “Saya berpikir akan berpindah kerja dalam waktu dekat” dengan skor total yang diperoleh sebesar 132. Oleh karena itu perusahaan atau PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya harus bisa mempertahankan aturan yang ada di perusahaan. Tetapi perusahaan harus memberikan *reward/punishment* kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus bisa memperhatikan peraturan yang ada sehingga karyawan akan mematuhi peraturan. Hal tersebut dilakukan agar para karyawan merasa nyaman untuk bekerja sehingga akan menghindari niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan *Turnover Intention*, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustina Salehah. Sri Harini. Sudarijati.** (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention*. Visionida. Vol 8(1). 113-130. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575>
- Ahyari.** 2018. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Ardan.** (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Bertha Aprillyanti Jesiecca Worang1 Ni Wayan Mujiati2.** 2020 *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Turnover Intention Dengan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Moderasi*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, 2020 : 1758-1777 [56612-85-149212-1-10-20200502.pdf](https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575)
- Bray & Rue** (2015) *Manajemen sumber daya manusia.pdf*. diakses pada tanggal 15 September 2021.
- Enny, Muhammad.** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Faida.** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.Sidoarjo
- Ghozali, Imam.** (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf, 2016.** *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hamali, A. Y.** (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan,** (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- I Dewa Gede Dharma Putra, I Wayan Mudiarta Utama.** (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di mayaloka villas seminyak e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 9, 2017. <https://www.neliti.com/id/publications/254072/>
- Irbayuni, S.,** 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk*. Ekon. Dan Bisnis
- Kartono.** 2017. *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta
- Mangkunegara,** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta, Bandung.
- Muhammad Reza Anugrah Meilano, Rini Nugraheni,** 2017. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)*, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11 ISSN (Online): 2337-3792 <file:///C:/Users/Acer/Downloads/18013-36713-1-SM.pdf>

- Noviattus Shochifah.** 2022 *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang* *Journal of Business and Innovation Management* Volume 5 Nomor 1, Oktober 2022 [View of Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang \(feunhasy.ac.id\)](#)
- Nurjaman.** (2018). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- P. Metariani 1 , K. K. Heryanda2** (2022) *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada* *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782 [endrawan,+1.+Putu+Metariani \(1\).pdf](#)
- Prasadja , Ricardianto.,** 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Reni Astutik.** 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Ukm Sempe Arumanis “Haji Ardi” Di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)*, <http://repository.upy.ac.id/1326/1/JURNAL%20SKRIPSI>
- Retnowati.** (2019) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Divisi Human Capital Management & Quality Pt Industri Telekomunikasi Indonesia)* Volume 5, No. 2, Tahun [file:///C:/Users/Acer/Downloads/17753-35693-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/17753-35693-1-PB%20(1).pdf)
- Risa Kartika Lubis, Windy Nadia, Jeli Purama Sari Buulolo.** 2020 *Bisnis Digital, STMIK Pelita Nusantara Jurnal Multidisiplin Sahombu (Jurnal Sains Dan Teknologi)* Volume 1 No. 2 | Maret 2020 : 32-39 E-Issn : 2714-8661 <https://Ejournal.Sisfokomtek.Org/Index.Php/Saintek/Article/View/41/34>
- Rivai.** (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo
- Rizki Hasmiana Dewi, Dewi Shinta Wulandari Lubis.** 2020 *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turn Over Karyawan pada STIM Sukma Medan* *Jurnal Studi Manajemen* Vol. 2, No. 2, p. 74-80, Mei 2020, e-ISSN 2685-631X [299-Article Text-1249-1-10-20221223 \(2\).pdf](#)
- Robbins.** 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indek Kelompok Gramedia Group
- Sandu Siyoto,** (2015). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Issue March)*.
- Sedarmayanti,** 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sugiyono.** (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi.** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Tri tejo nugroho, Arum Darmawati.** 2018. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga pt circle k indonesia utama cabang yogyakarta. Skripsi. Repository universitas negeri yogyakarta.* *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 15, Nomor 2, 2018 <file:///C:/Users/Acer/Downloads/34761-92604-1-SM.pdf>
- Widyaningrum, M. E.** (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.