

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya

¹Wahyuniati, ²Sulastrirbayuni

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
wahyuniati667@gmail.com, lastreeyuni@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of career development, work environment, and compensation on turnover intention among PT employees. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. The research method used was quantitative with saturated sampling or census techniques, involving all 49 employees. The analysis technique used is the Partial Least Square (PLS) model. The research results show that career development, work environment, and compensation are key factors that can reduce the level of turnover intention at PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

Keywords: Career Development, Work Environment, Compensation, and Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh atau sensus, melibatkan seluruh karyawan sebanyak 49 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah model *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan faktor-faktor kunci yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Perusahaan *outsourcing* yang berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menghadapi dampak positif dari upaya tersebut terkait dengan rendahnya kesiapan SDM dan *turnover intention*. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan menjadi kunci dalam memperbaiki kesiapan SDM karyawan agar dapat menangani tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan global. Dengan menghadirkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan kemajuan teknologi, perusahaan *outsourcing* dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang disediakan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya menghadapi masalah dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Masalah ini terlihat jelas dari data *turnover*

karyawan yang dikumpulkan dari tahun 2019-2023. Berdasarkan observasi juga, PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya menghadapi beberapa permasalahan terkait metode pengembangan karir. Salah satunya adalah keterbatasan rencana pengembangan karir yang jelas dan terstruktur bagi karyawan internal. Tanpa panduan yang tepat tentang jalur karir dan peluang pengembangan, karyawan mungkin merasa tidak termotivasi atau ragu-ragu tentang masa depan mereka di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengalami keterbatasan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang cukup untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan internal.

Penelitian Sujiyanti & Dessyarti (2022) menyatakan juga bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Lingkungan kerja di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Cabang Surabaya masih belum mendukung kenyamanan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, terlihat bahwa perabotan untuk tenaga kerja *outsourcing* seperti helm satpam, seragam satpam, dan mesin pembersih lantai untuk *cleaning service* disimpan di ruangan yang sama dengan ruang kerja karyawan PIC, menyebabkan ruangan terasa penuh dan mengganggu mobilitas kerja. Selain itu, suhu ruangan yang panas dan pengap disebabkan oleh ukuran ruangan yang kecil dan pendingin ruangan yang kurang efektif, serta jumlah karyawan yang banyak dalam satu ruangan. Dari sisi non fisik, hubungan antar karyawan yang kurang baik juga mengurangi kenyamanan dan keharmonisan kerja. Keadaan ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun hubungan interpersonal, sangat diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan Karir

Menurut Sujiyanti & Dessyarti (2022), pengembangan karir merujuk pada suatu proses di mana karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka dalam rangka menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Hal ini bertujuan untuk memungkinkan karyawan memenuhi berbagai tuntutan yang diajukan oleh atasan maupun klien terkait pekerjaan mereka. Setiap perusahaan memiliki pendekatan yang unik dalam melakukan pengembangan karir bagi seluruh karyawan yang dimilikinya, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan untuk membantu mereka merencanakan masa depan karir mereka. Tujuan utamanya adalah agar karyawan dan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Ini menekankan pentingnya kolaborasi antara karyawan dan perusahaan dalam menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mencapai aspirasi karir mereka, sementara perusahaan mendapatkan manfaat dari karyawan yang terampil dan terlibat secara maksimal. Dari perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir

merupakan proses integral dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini tidak hanya melibatkan upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan karyawan, tetapi juga pembangunan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Dengan memberikan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan karir, perusahaan tidak hanya memperkuat kinerja dan kompetensi karyawan, tetapi juga memperkuat fondasi organisasi secara keseluruhan. Sebagai hasilnya, kedua belah pihak dapat mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang maksimal.

Lingkungan Kerja

Definisi dari Bukhari & Pasaribu (2019) lingkungan kerja mencakup semua aspek yang memungkinkan karyawan bekerja lebih produktif, aman, dan menyenangkan. Ini melibatkan kontribusi dari sarana dan prasarana serta interaksi sosial di tempat kerja, yang bersama-sama menciptakan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Fajrina & Kustini (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga mencakup kondisi tempat kerja, lokasi kerja, serta faktor-faktor lain seperti bahaya dan tingkat kebisingan. Pendekatan ini menunjukkan pemahaman yang lebih luas tentang lingkungan kerja, yang tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan dan keamanan karyawan.

Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik dianggap mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang aman, dan menghasilkan interaksi positif antara rekan kerja. Penelitian oleh Nurmawati (2016) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang nyaman, keamanan kerja yang terjamin, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, guna menciptakan tempat kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Kompensasi

Menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berupa uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Sementara itu, Hasibuan (2019) memperluas definisi ini dengan menggambarkan kompensasi sebagai semua penghasilan yang diterima oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Ini mencakup gaji, tunjangan, serta manfaat lainnya.

Rivai (2019) menekankan bahwa kompensasi juga dapat dipandang sebagai biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atas keahlian dan loyalitas karyawan dalam menjalankan bisnis. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya dilihat sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai investasi perusahaan

dalam menghargai dan mempertahankan karyawan yang memiliki kontribusi penting dalam kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan pemahaman dari kedua pandangan ini, kompensasi dapat disimpulkan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk imbalan, baik dalam bentuk uang maupun barang. Lebih dari itu, kompensasi juga merupakan investasi perusahaan dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkontribusi signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan

Turnover Intention

Menurut Hasibuan (2019), konsep *turnover intention* merujuk pada kondisi di mana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Kondisi ini seringkali menjadi sinyal bahwa karyawan tersebut ingin segera keluar dari perusahaan. Dalam konteks ini, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi nyata dan karyawan merasa tertarik untuk mencari peluang di tempat lain. Hal ini dapat dianggap sebagai beban berat bagi perusahaan, terutama jika banyak karyawan yang mengalami *turnover intention*.

Dalam banyak kasus, keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Ini bisa termasuk ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, konflik dengan rekan kerja atau atasan, atau kurangnya apresiasi dan pengakuan atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan dan ekspektasi mereka tidak terpenuhi di perusahaan saat ini, mereka cenderung mencari alternatif yang lebih memuaskan.

Turnover intention menjadi penting untuk dipahami oleh manajemen perusahaan karena dapat mempengaruhi stabilitas organisasi dan kinerja keseluruhan. Jika tingkat *turnover intention* tinggi, perusahaan harus bertindak cepat untuk mengidentifikasi penyebabnya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meminimalkan dampaknya. Ini bisa termasuk perbaikan dalam kebijakan kompensasi, peningkatan lingkungan kerja, atau peningkatan komunikasi dan pengakuan terhadap karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi tingkat *turnover* yang tidak diinginkan.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka terus berkembang dan mendapatkan pengalaman baru, mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi untuk waktu yang lebih lama. Mereka merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk maju dan mencapai tujuan karir

mereka di tempat kerja saat ini, sehingga mengurangi motivasi untuk mencari peluang di tempat lain. Pengembangan karir juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya mengurangi tingkat *turnover intention*. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki akses ke peluang pengembangan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan karir mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terikat dengan organisasi. Ini dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang positif adalah faktor kunci yang memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek. Ketika lingkungan kerja menciptakan suasana yang menyenangkan, nyaman, dan produktif bagi karyawan, hal ini dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan pada akhirnya mengurangi tingkat *turnover intention*. Hubungan interpersonal yang baik merupakan salah satu faktor dari lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan mereka, mereka cenderung merasa lebih nyaman dan bahagia dalam lingkungan kerja mereka. Hubungan yang positif dengan sesama karyawan juga dapat menciptakan rasa kebersamaan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi, yang dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi yang kompetitif dapat membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Ketika organisasi menawarkan paket kompensasi yang sebanding dengan pasar atau industri yang relevan, hal ini dapat memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dan dapat dipercaya. Karyawan yang menyadari nilai kompensasi yang mereka terima relatif tinggi dibandingkan dengan alternatif di pasar akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi. Kompensasi yang adil dan transparan juga dapat menciptakan iklim kerja yang stabil dan dapat diandalkan. Ketika karyawan merasa bahwa sistem kompensasi di organisasi mereka diterapkan secara adil, tanpa favoritisme atau diskriminasi, mereka cenderung merasa lebih puas dan terikat dengan pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil juga menciptakan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang dapat mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran terkait dengan gaji dan imbalan lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini dilakukan di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya dengan semua karyawan perusahaan, yang berjumlah 49 orang, sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian

ini, teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), sebuah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam model struktural.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup tiga variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir merujuk pada suatu proses di mana karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka dalam rangka menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Adapun indikator dari pengembangan karir sebagai berikut (Purnawati *et al.*, 2021):

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir
- b. Kepedulian para atasan langsung
- c. Informasi peluang promosi
- d. Peluang untuk dipromosikan
- e. Kepuasan karyawan

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja mencakup semua kesempatan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih produktif, aman, dan menyenangkan. Adapun indikator yang digunakan adalah (Bukhari & Pasaribu, 2019):

- a. Pencahayaan
- b. Suhu udara
- c. Ruang gerak
- d. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi merujuk pada segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun indikator yang digunakan adalah (Kertiyasa & Irbayuni, 2022):

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

4. Turnover Intention (Y)

Turnover intention merujuk pada kondisi di mana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Adapun indikator yang digunakan adalah (Wong & Wong, 2017):

- a. Pemikiran untuk Keluar

- b. Kemungkinan Mencari Pekerjaan Baru
- c. Secara Aktif Mencari Pekerjaan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

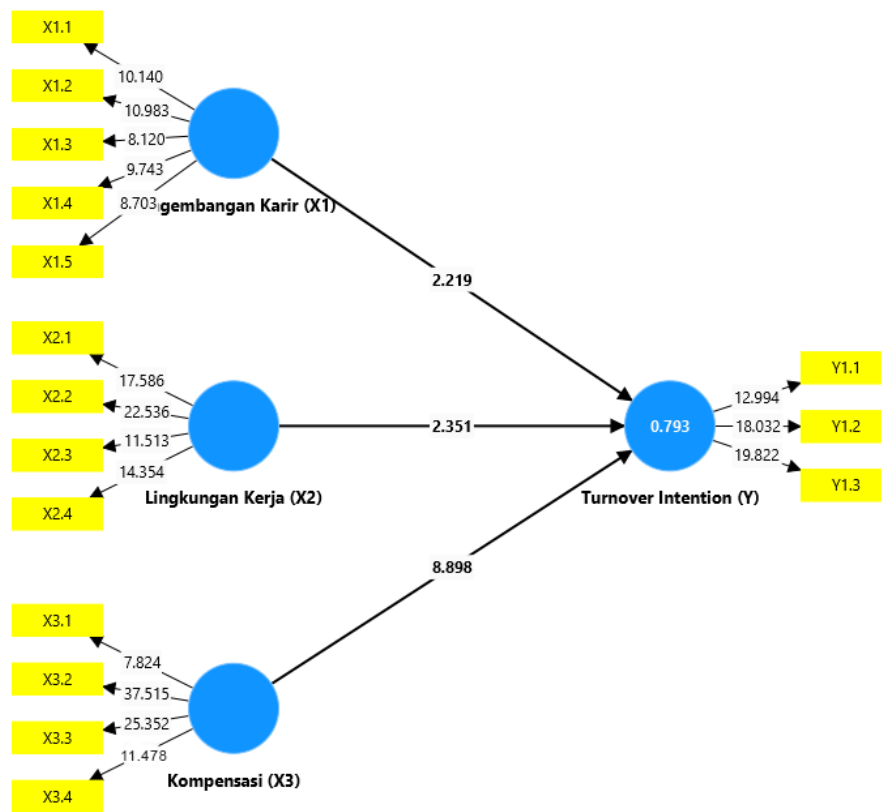
Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Evaluasi *Outer Model*

Analisis outer model dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Sebelum melanjutkan ke tahap analisis model struktural, indikator yang digunakan harus diuji validitasnya. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan uji validitas dengan menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Uji Inner Model

Uji Inner Model (model struktural) menunjukkan hubungan interaksi dan kekuatan perkiraan antara variabel laten atau konstruk. Uji ini dilakukan untuk memahami dampak variabel atau hubungan kausal dalam penelitian. Model struktural yang dihasilkan dalam penelitian ini mengilustrasikan hubungan-hubungan tersebut dengan jelas.



Gambar 1. Structural Model

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square atau R^2) adalah angka yang menunjukkan sejauh mana variabel laten eksogen mempengaruhi variabel laten endogen. Nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, moderat, atau lemah.

Tabel 1. R-Square atau R^2

Variabel	R-Square
Turnover Intention (Y)	0,793

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Semakin besar nilai R-Square, semakin besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, sehingga memperbaiki persamaan strukturalnya. Berdasarkan tabel 1, nilai R-Square untuk variabel *turnover intention* (Y) adalah 0,793. Ini menunjukkan bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel pengembangan karier (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 79,3%. Sisanya 20,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diambil dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat koefisien dan nilai T-statistic dari inner model pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi (X3) -> Turnover Intention (Y)	-0.697	-0.705	0.078	8.898	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0.197	-0.191	0.084	2.351	0.019
Pengembangan Karir (X1) -> Turnover Intention (Y)	-0.199	-0.199	0.089	2.219	0.027

Sumber: Hasil *Olah Data* SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan:

- Hipotesis 1: Diduga perkembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Hipotesis ini diterima dengan path coefficient sebesar -0.199 dan nilai T-statistic 2.219 yang lebih besar dari 1,96 (nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), sehingga **Signifikan (negatif)**.
- Hipotesis 2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Hipotesis ini diterima dengan path coefficient sebesar -0.197 dan nilai T-statistic 2.351 yang lebih besar dari 1,96 (nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), sehingga **Signifikan (negatif)**.
- Hipotesis 3: Diduga kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Hipotesis ini diterima dengan path coefficient sebesar -0.679 dan nilai T-statistic 8.898 yang lebih besar dari 1,96 (nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), sehingga **Signifikan (negatif)**.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan *path coefficient* sebesar -0.199 dan nilai *T-statistic* 2.219 yang lebih besar dari 1,96 (nilai tabel $Z\alpha = 0,05$). Ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Pengembangan karir yang efektif memberikan rasa aman dan prospek masa depan yang jelas di perusahaan. Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi. Mereka merasa dihargai dan melihat masa

depan yang cerah dalam perusahaan, yang mengurangi keinginan untuk mencari peluang di luar. Dengan demikian, perusahaan yang fokus pada pengembangan karir karyawan dapat meningkatkan retensi karyawan, menjaga kepuasan mereka, dan mengurangi *turnover intention*. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif, serta membangun loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan *path coefficient* sebesar -0.197 dan nilai T-statistic 2.351 yang lebih besar dari 1.96 (nilai tabel $Z\alpha = 0,05$). Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar. Koefisien jalur -0.197 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel lingkungan kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0.197 unit. Nilai T-statistic sebesar 2.351, yang lebih besar dari nilai kritis 1.96 pada tingkat signifikansi 0.05, memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh ini signifikan. Artinya, perbaikan lingkungan kerja secara statistik dapat dianggap berpengaruh nyata dalam mengurangi *turnover intention*. Hal ini menggarisbawahi pentingnya perhatian perusahaan terhadap aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja, seperti fasilitas, kebersihan, dan suasana kerja yang mendukung.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan *path coefficient* sebesar -0.679 dan nilai T-statistic 8.898 yang lebih besar dari 1.96 (nilai tabel $Z\alpha = 0,05$). Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang baik mencakup gaji pokok yang kompetitif, tunjangan memadai, dan insentif menarik. Kompensasi yang memadai dan adil sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mengurangi *turnover intention*. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan kompensasi mereka, mereka cenderung lebih loyal dan kurang berkeinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kesimpulan ini diperkuat oleh nilai T-statistic yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* sangat signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin baik pengembangan karir pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya maka semakin rendah tingkat niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut. Kompensasi yang memadai dan adil turut berkontribusi

terhadap penurunan tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja yang baik, dan kompensasi yang memadai merupakan faktor-faktor kunci yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil *outer loading*, informasi peluang promosi terbukti sebagai indikator dominan dalam pengembangan karir dan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya dapat berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang mempersiapkan karyawan untuk peran yang lebih tinggi, termasuk pelatihan kepemimpinan, keterampilan teknis, dan pengembangan pribadi. Selain itu, suhu udara terbukti sebagai indikator dominan dalam variabel kompensasi lingkungan kerja. Untuk itu, PT Mahakam Kencana Intan Padi dapat memastikan bahwa kantor dilengkapi dengan sistem pendingin udara (AC) dan rutin memeriksa sistem HVAC untuk kinerja optimal. Selanjutnya, insentif merupakan indikator dominan dari variabel kompensasi, sehingga perusahaan sebaiknya menyampaikan informasi program insentif secara terbuka melalui rapat, email, atau portal intranet. Peneliti berikutnya diharapkan menambahkan variabel moderasi seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan serta menggunakan populasi atau sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat digeneralisir untuk semua perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & Nugraheni, S. (2024). Menuju Pendidikan Berkelanjutan: Implementasi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) Dalam Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 1(3), 189-197.
- Ariskho, M. N., Kaila, R. A. A. R., Nathasherylla, P. P., Wulandari, K. A., & Zakiah, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Sebagai Kunci Sukses Bisnis Dalam Era Globalisasi. *Scientica: Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi*, 2(5), 210-216.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 95.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 1076-1088. Tersedia di <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1452>.
- Fajrina, A., & Kustini. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Puma Logistic International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408-420.

- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505-513.
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Pegawai PT Goodyear Indonesia TBK Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77-94.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi XIV). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purnawati, P., Widayani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57-69.
- Rivai, V., & Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Salsabila, F., Hidayat, W., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh E-Service Quality dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Tokopedia (Studi pada Mahasiswa Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 265-271.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491.
- Sujiyanti, A. S., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 4.
- Sutikno, & Ramadani, M. (2021). Analisis Fundamental, Dividen, Overconfidence Dan Promosi Terhadap Keputusan Investasi Di Pasar Modal. *Ekonomi*, 4(2), 56-57.