



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine

Riska Nursaifah^{1*}, Tika Nirmala Sari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia

Email: 1*rizkasyifa@gmail.com, 2t.nirmalasari@gmail.com

(*:corresponding author)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap turnover intention dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap turnover intention. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Tsunami Marine. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi, lingkungan kerja, jenjang karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Turnover Intention.

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of compensation on turnover intention, to determine and analyze the influence of work environment on turnover intention, to determine and analyze the influence of career path on turnover intention, and to determine and analyze the simultaneous influence of compensation, work environment, and career path on turnover intention at PT. Mitra Tsunami Marine. The type of research used in this study is quantitative with an associative approach. with a sample of 90 respondents selected using the Slovin formula. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The results of the study indicate that, partially, compensation, work environment, career path has a negative and significant influence on turnover intention. Simultaneously, compensation, work environment, and career path have a significant influence on turnover intention at PT. Mitra Tsunami Marine.

Keywords: Compensation, Work Environment, Career Path, Turnover Intention.

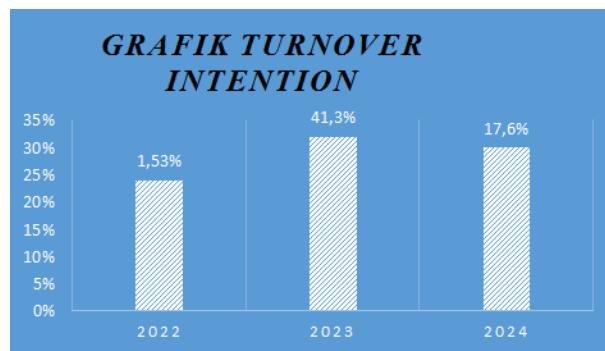
1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sosok vital yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pencapaian suatu tujuan organisasi dapat dicapai mengingat suatu karya dari para entertainer dalam suatu organisasi, yaitu untuk terus bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang pasti kepada organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan normal dan memajukan organisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu dan keahlian dalam mengawasi hubungan dan pekerjaan tenaga kerja sehingga berhasil dan produktif membantu pengakuan tujuan organisasi, perwakilan dan daerah[1]. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (turnover)[2].

Turnover intention adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Beberapa diantaranya seperti berfikir untuk keluar, Mencari Pekerjaan Baru dan Karyawan Membandingkan Pekerjaannya. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan yang tinggi

dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk mengantikan posisi karyawan sebelumnya.

Dampak Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (turnover), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan[3].



Gambar 1. Grafik Turnover Intention Karyawan PT. Mitra Tsunami Marine Periode 2022 -2024
Sumber: PT. Mitra Tsunami Marine, (2025)

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turn Over), persentase tingkat turnover karyawan Mitra Tsunami Marine dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 sebesar 35 % dan 37 % dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata turnover karyawan pada 2 (dua) tahun terakhir di PT. Mitra Tsunami Marine telah melebihi standar yang ditoleri.

Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Turnover karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Adapun alasan karyawan mengundurkan diri dari PT. Mitra Tsunami Marine mulai dari ingin melanjutkan pendidikan, masalah gaji, karier yang stuck dan tidak berkembang, hingga lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi sebagian karyawan. Kondisi kesehatan yang kurang baik juga membuat performa dalam bekerja jadi menurun. Baik kesehatan fisik maupun mental jika mengalami gangguan kesehatan yang menyebabkan sulit bekerja atau tidak bisa bekerja kembali, maka dari itu banyak karyawan yang tidak bertahan lama bekerja di PT. Mitra Tsunami Marine. Ada juga karyawan merasa tidak berkembang dan butuh tantangan baru dan menjadi alasan untuk resign yang masuk akal. Ini menunjukkan bahwa si karyawan ingin belajar dan berkembang agar menjadi lebih baik meskipun bukan di perusahaan tersebut[4].

Berdasarkan fenomena terkait turnover intention, salah satu hal yang mempengaruhi turnover intention yaitu kompensasi. Kompensasi adalah merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaiturekan kerja, keluarga, dan masyarakat[5].

Selain kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok[6].

Faktor lainnya yang mempengaruhi turnover intention yaitu jenjang karir, Jenjang karir adalah suatu pengembangan jabatan yang dilangsungkan melalui promosi, serta kunggulan

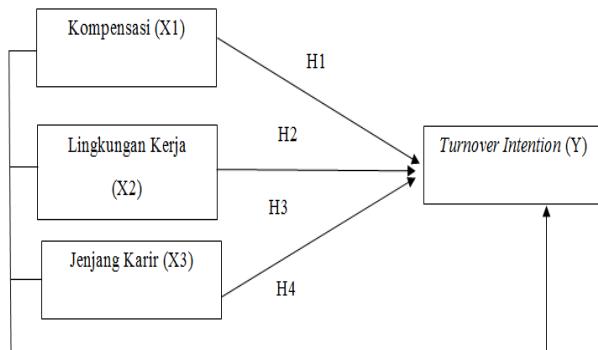


karyawan agar dapat mengukur berapa besar karyawan yang dapat menambah target pekerjaan serta ketentuan peningkatan posisi diptetapkan dengan mengevaluasi hasil kinerja karyawan[7].

Berdasarkan fenomena tersebut di susun rumusan permasalahan antara lain: Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine?, Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine?, Apakah Jenjang Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine? Dan Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine. Serta penelitian ini diharapkan untuk memberikan pemahaman kepada penelitian selanjutnya. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2. Kerangka konseptual

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mitra Tsunami Marine yang beralamat Jl. TM Pahlawan Lor. Pemncar No. 100 Belawan- Sumatera Utara -20411.Teknik pengumpulan sampel yang digunakan menggunakan rumus *slovin*

$$n = \frac{N}{1 + (N(e))^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Responden

e = Taraf Kesalahan (Standard Eror 5%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{115}{1 + (115 \times 0.05)^2} \\
 n &= \frac{115}{1 + (115 \times 0.0025)} \\
 n &= \frac{115}{1 + 0.2875} \\
 n &= \frac{115}{1.2875} \\
 n &= 89,32 = \text{dibulatkan menjadi } 90 \text{ responden.}
 \end{aligned}$$

Dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Data disebarluaskan melalui kuesioner. teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi regresi linear berganda, uji T (masukkan



ketemtuan), uji F (masukkan ketemtuan), dan koefisien determinasi (R^2)[8]. Seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini sudah lolos uji validitas dan reabilitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau lebih besar 0,361[9].

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.356	4.899		3.951	.000
	Kompensasi	-.207	.054	-.334	-3.842	.000
	Lingkungan Kerja	-.207	.045	-.399	-4.547	.000
	Jenjang Karir	-.254	.093	-.239	-2.719	.008

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: SPSS (data diolah 2025)

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 19,356 - 0,207 - 0,207 - 0,254$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 19,356 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine akan meningkat sebesar 19,356.
2. β_1 sebesar -0,207 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan turnover intention sebesar -0,207 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar -0,207 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan turnover intention sebesar -0,207 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. β_3 sebesar -0,254 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila jenjang karir mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan turnover intention sebesar -0,254 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Tabel 2. Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.356	4.899		3.951	.000
	Kompensasi	-.207	.054	-.334	-3.842	.000
	Lingkungan Kerja	-.207	.045	-.399	-4.547	.000
	Jenjang Karir	-.254	.093	-.239	-2.719	.008

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: SPSS (data diolah 2025)

Untuk menentukan nilai dari t tabel maka rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:



$$t_{tabel} = df = n-k = 90-3 = 87$$

Tabel 2 menunjukkan t hitung $-3,842$ untuk kompensasi lebih besar dari t tabel $1,987$ ($df=87$, $\alpha=0,05$). Ini berarti ada pengaruh negatif antara kompensasi dan turnover intention. Nilai sig $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak, menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara kompensasi dan turnover intention.

Tabel 2 menunjukkan t hitung $-4,547$ untuk lingkungan kerja lebih besar dari t tabel $1,987$ ($df=87$, $\alpha=0,05$). Ini berarti ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan turnover intention. Nilai sig $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak, menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara lingkungan kerja dan turnover intention.

Tabel 3 menunjukkan t hitung $-2,719$ untuk jenjang karir lebih besar dari t tabel $1,987$ ($df=87$, $\alpha=0,05$). Ini berarti ada pengaruh negatif antara jenjang karir dan turnover intention. Nilai sig $0,008$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak, menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara jenjang karir dan turnover intention.

Tabel 3. Hasil Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.170	3	142.057	15.559
	Residual	785.219	86	9.130	
	Total	1211.389	89		

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS (data diolah 2025)

Tabel 3 menunjukkan nilai F $15,559$ dan sig $0,000$ dengan taraf signifikan 5% ($df=86$). F hitung $15,559 > F$ tabel $2,71$ menunjukkan pengaruh simultan antara kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap turnover intention. Nilai sig $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak, menunjukkan pengaruh signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap turnover intention. Kombinasi antara kompensasi, lingkungan kerja, dan jenjang karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan[10].

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.329	3.02166

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: SPSS (data diolah 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Ajusted R Square diperoleh sebesar $0,352$ yang artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir memiliki pengaruh terhadap variabel turnover intention sebesar $35,2\%$ sedangkan $64,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini[11].

3.2 Pembahasan Penelitian

Hasil analisis regresi secara komprehensif menunjukkan bahwa model penelitian ini secara efektif menjelaskan faktor-faktor yang mendorong turnover intention di PT. Mitra Tsunami Marine. Berdasarkan uji simultan (Uji F), variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jenjang Karir secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar (F-hitung $15,559 > F$ -tabel $2,71$). Kekuatan model ini tergolong moderat, di mana nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar $0,329$ mengindikasikan bahwa $32,9\%$ variasi dalam turnover intention



dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini[12].

Analisis yang lebih mendalam secara parsial (Uji t) mengungkap bahwa ketiga variabel independen tersebut secara individual memberikan pengaruh negatif dan signifikan, yang menegaskan bahwa perbaikan pada masing-masing area ini secara efektif dapat menekan keinginan karyawan untuk pindah. Di antara ketiganya, Lingkungan Kerja muncul sebagai faktor dengan pengaruh paling dominan (t -hitung = -4,547; Beta = -0,399), yang menggarisbawahi bahwa suasana kerja yang kondusif, hubungan antar rekan yang harmonis, dan dukungan atasan merupakan elemen paling krusial dalam mempertahankan karyawan[13].

Selanjutnya, Kompensasi juga menunjukkan pengaruh negatif yang sangat signifikan (t -hitung = -3,842), mengonfirmasi bahwa sistem imbalan yang adil dan kompetitif merupakan prasyarat fundamental untuk mengurangi turnover intention. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Saputra et al. (2022). Terakhir, Jenjang Karir juga terbukti signifikan (t -hitung = -2,719), yang menandakan bahwa adanya kejelasan dan peluang untuk berkembang dalam perusahaan menjadi faktor penting yang mengikat loyalitas karyawan dalam jangka panjang[14].

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan gambaran yang jelas bahwa turnover intention di PT. Mitra Tsunami Marine adalah isu multifaktorial. Implikasi manajerial dari penelitian ini sangat jelas: perusahaan perlu menerapkan strategi retensi karyawan yang holistik dan terintegrasi, yang tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi yang layak, tetapi juga secara proaktif membangun lingkungan kerja yang positif dan menyediakan jalur karir yang transparan dan menjanjikan untuk menekan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan secara efektif[15].

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. diperoleh thitung $-3,842 > t$ tabel $1,987$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti secara parsial ada pengaruh negatif signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Setiap karyawan sudah pasti menginginkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan beban kerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang layak tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial semata, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kinerja dan dedikasi karyawan. Apabila kompensasi dirasakan adil dan sesuai dengan harapan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga berkurang keinginan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi atau standar industri, maka karyawan cenderung merasa tidak puas. Kondisi ini dapat memicu meningkatnya turnover intention karena karyawan akan mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi lebih baik. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang krusial dalam upaya mempertahankan karyawan berkompeten. Bagi PT. Mitra Tsunami Marine, hasil ini memberikan implikasi bahwa perhatian terhadap sistem kompensasi merupakan langkah strategis dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Dengan adanya kompensasi yang tepat, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan yang sudah ada, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, serta produktivitas mereka.



Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan.

4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Mitra Tsunami Marine. diperoleh thitung $-4,547 > ttabel 1,987$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif mampu membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan betah untuk bekerja sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat ditekan.

4.3 Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. diperoleh thitung $-2,719 > ttabel 1,987$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ berarti secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan antara jenjang karir terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin jelas dan baik jenjang karir yang ditawarkan perusahaan, maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Dengan kata lain, kesempatan pengembangan karir yang terbuka dan transparan mampu membuat karyawan bertahan lebih lama di perusahaan. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif mampu membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan betah untuk bekerja sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat ditekan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Setiap karyawan sudah pasti juga menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta dukungan sosial di antara karyawan. Ketika karyawan merasakan suasana kerja yang menyenangkan, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta komunikasi yang baik dengan atasan, maka tingkat stres kerja akan menurun dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan juga semakin rendah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik, misalnya suasana kerja penuh konflik, hubungan kerja yang tidak harmonis, fasilitas fisik yang tidak memadai, atau kondisi kerja yang tidak mendukung keselamatan, dapat meningkatkan tekanan psikologis dan ketidaknyamanan karyawan. Hal ini mendorong mereka untuk mencari peluang kerja baru yang dianggap lebih menjanjikan. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja berperan besar dalam menciptakan loyalitas dan menekan turnover intention. Bagi PT. Mitra Tsunami Marine, hasil ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi antarpegawai, menciptakan suasana kerja yang harmonis, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta memperhatikan aspek keselamatan kerja. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.



4.4 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas didapat Fhitung sebesar 15,559 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 2,71. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Kompensasi adalah merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2022) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahaya Dewi, (2023), Iqma Efiriana, (2022), dan Anariesti Melani, (2025) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efaaim Mawey, (2024)[9] dan Ni IUh Tes Riani, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Jenjang karir adalah suatu pengembangan jabatan yang dilangsungkan melalui promosi, serta kunggulan karyawan agar dapat mengukur berapa besar karyawan yang dapat menambah target pekerjaan serta ketentuan peningkatan posisi diptetapkan dengan mengevaluasi hasil kinerja karyawan. menurut pranitasari (2022) karir adalah tindakan dan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jessica Marcella, Mei Lee (2022) dan Hadir Sugiarto, (2022) menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh terhadap turnover intention.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine sebagai berikut: Secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT. Mitra Tsunami Marine kepada karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja di PT. Mitra Tsunami Marine, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara parsial jenjang karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Mitra Tsunami Marine. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas dan terbuka jenjang karir yang ditawarkan oleh PT. Mitra Tsunami Marine, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.



REFERENCES

- [1] T. Raka Panuntun, A. Kurniawan, U. Jenderal Achmad Yani, and J. Barat, "The Influence Of Job Stress And Job Insecurity On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction (Study On Textile Companies In The Bonded Area Of Cimahi City) Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi)id 2 *Corresponding Author," 2024. [Online]. Available: <http://journal.yrpiptku.com/index.php/msej>
- [2] E. K. Saputra, Z. Zainiyah, O. Abriyoso, and M. Rizki, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, vol. 8, no. 2, p. 1491, May 2022, doi: 10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022.
- [3] N. Hidayah *et al.*, "Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk)," 2024.
- [4] D. Shella Puspita, P. S. Studi, M. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, A. Linati Haziroh, and M. Fahmi Wardhani, "Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support, Career Development, Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang," 2024.
- [5] M. N. Suffahurrohman and L. Qadariyah, "Manajemen Operasional Perusahaan Syariah: Studi Kasus Laznas Lembaga Manajemen Infaq Bangkalan," *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 2, pp. 3944–3958, Oct. 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i2.5002.
- [6] N. P. Leoni, A. Devi, I. Gede Rihayana, B. Nyoman, and K. Putra, "GUNA PRIMA DANA".
- [7] A. Danar and A. Alifian, "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MUSTIKA CITRA RASA."
- [8] W. Sujarweni, "Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami," 2014.
- [9] E. R. Mawey, S. Moniharpon, R. Saerang, O. : Efraim, R. Mawey, and S. Moniharpon, "THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION AMONG EMPLOYEES OF PT. RAJAWALI NUSINDO BRANCH MANADO".
- [10] "3.+PENGARUH+KOMPENSASI,+-+0100-+3040".
- [11] A. F. Dewi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara," *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, vol. 4, no. 2, p. 212, Aug. 2022, doi: 10.22303/accumulated.4.2.2022.212-223.
- [12] "mrizall,+40.+26794-Article+Text-88752-1-4-20240320".
- [13] M. Faris Raihan, W. Prahiawan, A. Susi Mulyani, P. Studi Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Sultan Ageng Tirtayasa, "THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE ASSESSMENT STANDARDS WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY AT A-ACREDITATION SCHOOL IN CAKUNG DISTRICT) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STANDAR PENILAIAN KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA SEKOLAH AKREDITASI A DI KECAMATAN CAKUNG)."
- [14] F. T. Kinasih and D. Indiyati, "THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION (STUDY ON MILLENNIAL EMPLOYEES IN WEST JAVA)," *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, vol. 07, 2023, doi: 10.33751/jhss.v7i3.8769.
- [15] Reni Dwi Andrianti, Udit Jatmiko, and Nur Hidayati, "Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, vol. 1, no. 6, pp. 156–170, Oct. 2023, doi: 10.59581/jmk-widyakarya.v1i6.1511.