

Analisis Faktor Turnover Karyawan Pada PT HM Tangerang

Raissa Arham Delyuzar*, Kartika Anjeli Tambunan, Astriyani Sandya Paramita

Administrasi Bisnis Otomotif, Politeknik STMI, Jakarta

Abstrak: Perputaran karyawan adalah frekuensi karyawan meninggalkan suatu perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini, permasalahan yang diangkat adalah tingginya angka pengunduran diri karyawan PT HM Tangerang yang disebabkan oleh rendahnya kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pergantian karyawan PT HM Tangerang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Juni 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah Studi Lapangan dan Studi Pustaka. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang keluar pada tahun 2023-2024 dari PT HM Tangerang, dengan jumlah keseluruhan 94 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Rumus Slovin dengan margin error 10%, sehingga besar sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan kontrak yang mengundurkan diri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS).

Kata Kunci: Kompensasi, Perputaran Karyawan, Lingkungan Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3372>

*Correspondence: Raissa Arham

Delyuzar

Email: raissarham@stmi.ac.id

Received: 10-11-2025

Accepted: 05-12-2025

Published: 07-01-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Employee turnover is the frequency of which employees leave a company and replaced by new employees within a certain period. In this study, the problem was the high number of resignations among PT HM Tangerang employees, which is caused by low compensation and uncomfortable work environment. Therefore, this study aims to examine and analyze the impact of compensation and work environment on employee turnover among PT HM Tangerang employees. This study was conducted from January to June 2025. The research method used was Field Study and Literature Study. The population of this study consisted of all employees who had left in 2023-2024 from PT HM Tangerang, with a total of 94 employees. The sampling technique in this study is the Slovin Formula with a margin error of 10%, thus the sample size in this study was 50 contract employees who resigned. The research method used was a quantitative method with Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS) analysis.

Keywords: Compensation, Employee Turnover, Work Environment

Pendahuluan

Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang menjalankan kegiatan operasional organisasi dan ditempatkan sebagai aset strategis yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan Hidayat & Anwar, (2023). Peran SDM dianggap menentukan karena keberlangsungan proses produksi serta pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manusia yang mengelolanya. Keberhasilan organisasi tidak hanya terkait fasilitas atau sarana kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas, kompetensi, dan keterlibatan pegawainya. Pengetahuan yang dibawa individu menjadi modal penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai keunggulan bersaing (Galan, 2023a).

Pengetahuan tersebut berasal dari pengalaman maupun keahlian yang diperoleh pegawai, sehingga kemampuan organisasi dalam menangkap, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan di lingkungan kerja akan memengaruhi keunggulan kompetitifnya (Miftahurrohman & Munifah, 2024). Namun demikian, pengetahuan organisasi dapat berkurang apabila pegawai meninggalkan perusahaan.

Turnover merupakan fenomena yang sering terjadi, namun tetap dianggap sebagai masalah serius karena dapat memengaruhi produktivitas dan stabilitas organisasi (Miftahurrohman & Munifah, 2024). Ketika turnover meningkat, pegawai berpengalaman meninggalkan perusahaan dan pengetahuan yang telah dibangun turut tergerus (Galan, 2023b). Selain itu, biaya tambahan seperti rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian tenaga kerja baru harus ditanggung organisasi. Kekosongan posisi akibat keluarnya pegawai juga berpotensi menghambat alur kerja karena tugas yang ada tidak dapat langsung ditangani Rafi et al., (2023) Situasi seperti ini dialami oleh PT HM Tangerang, perusahaan yang bergerak pada bidang plastic injection, yang menghadapi turnover dari pegawai kontrak maupun pegawai tetap. Turnover dapat terjadi karena keputusan perusahaan maupun inisiatif pribadi pegawai. Berdasarkan data tahun 2021–2024, tingkat Labour Turn Over (LTO) mengalami peningkatan dari 23,2 persen pada 2021 menjadi 32,1 persen pada 2024. Perhitungan tingkat turnover dilakukan menggunakan formula Hasibuan et al., (2023) dengan mempertimbangkan jumlah pegawai yang masuk dan keluar setiap tahun.

Identifikasi terhadap penyebab turnover perlu dilakukan agar dampaknya dapat ditekan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja serta motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap turnover (Miftahurrohman & Munifah, 2024). Sementara itu, beban kerja serta kepuasan terhadap kompensasi juga ditemukan sebagai faktor yang memicu turnover Widyawati et al., (2022). Untuk mengetahui faktor dominan di PT HM Tangerang, pra-survei dilakukan terhadap 20 pegawai kontrak dan tetap. Hasil survei menunjukkan bahwa kompensasi (48 persen) dan lingkungan kerja (52 persen) menjadi penyebab yang paling sering disebut sebagai pendorong keinginan untuk keluar. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kejenuhan kerja serta ketidaknyamanan lingkungan kerja, ditambah kompensasi yang dianggap tidak sesuai, menjadi alasan utama terjadinya turnover (Bramastha & Puterisari, 2023; Dewi et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kurang menunjang, seperti pencahayaan yang buruk, sirkulasi udara yang tidak memadai, tingkat kebisingan tinggi, bau yang mengganggu, serta terbatasnya ruang gerak, dapat menurunkan kenyamanan dan motivasi kerja. Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja juga perlu dipastikan agar pegawai merasa aman. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara kompensasi dan beban kerja berpotensi mendorong pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan efektivitas serta semangat kerja, sedangkan kondisi kerja yang buruk dapat mendorong meningkatnya keinginan untuk keluar Asmaradinanda et al., (2024). Kompensasi yang sesuai juga mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal (Emisa et al., 2023). Bentuk kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lain yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi kerja (Asmaradinanda et al., 2024; Setiani et al., 2023).

Dalam penelitian ini, kompensasi diukur menggunakan indikator upah atau gaji, tunjangan, fasilitas, serta insentif sebagaimana dijelaskan Afandi dalam MN Gee (2021). Lingkungan kerja diukur melalui pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau mengganggu, dan faktor keamanan Juliani et al., (2022). Variabel turnover karyawan merujuk pada indikator yang dikemukakan Novitasari (2022), yaitu kompensasi, pengakuan hasil kerja, kondisi kerja, hubungan interpersonal, tantangan kerja, serta minat terhadap promosi jabatan. Seluruh indikator tersebut dinilai relevan untuk menggambarkan fenomena hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan turnover.

Berdasarkan uraian dan situasi yang terjadi pada PT HM Tangerang, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi turnover pegawai dengan menitikberatkan pada kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, serta apakah lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover pegawai di perusahaan tersebut.

Metodologi

Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif dipahami sebagai metode yang menggunakan data berbentuk angka untuk menghasilkan informasi yang tersusun secara sistematis (Rosa et al., 2021).

Data Primer

Data primer dijelaskan sebagai informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui interaksi lapangan, seperti wawancara atau pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Data Sekunder

Data sekunder diartikan sebagai data yang diperoleh tidak langsung dari sumber utama, melainkan dari pihak perantara seperti jurnal, dokumen, maupun publikasi lain yang relevan (Ahyar et al., 2020). Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen perusahaan, buku referensi, dan artikel ilmiah yang mendukung analisis.

Populasi

Populasi dimaknai sebagai kelompok objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian Damaiyanti et al., (2023) Populasi dalam penelitian ini mencakup 94 pegawai kontrak dan pegawai tetap yang berhenti bekerja pada periode 2023–2024 di PT HM Tangerang. Pemilihan populasi dua tahun terakhir dilakukan karena keterbatasan ketersediaan data.

Sampel

Sampel dijelaskan sebagai sebagian anggota populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi (Amin et al., 2023). Penentuan sampel dihitung menggunakan rumus Slovin karena populasi tergolong besar. Margin of error 10 persen digunakan dengan

mempertimbangkan keterbatasan akses data. Dari perhitungan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 50 pegawai yang mengundurkan diri pada periode 2023–2024.

Model Penelitian

Model penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.1 (olah data, 2025). Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dikategorikan sebagai variabel eksogen karena tidak dipengaruhi variabel lainnya. Turnover ditempatkan sebagai variabel endogen karena dipengaruhi variabel eksogen dalam model SEM.

Definisi Operasional Variabel

Bagian tabel dibiarkan seperti bentuk asli karena bersifat instrumen, namun telah dirombak pada paragraf berikut.

Turnover karyawan dijelaskan sebagai proses keluarnya pegawai yang dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, motivasi, dan peluang karier di luar organisasi. Tingkat turnover yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja organisasi. Proses ini tidak hanya menunjukkan perpindahan pegawai, tetapi juga mencerminkan dinamika hubungan kerja serta kebijakan organisasi yang memengaruhi keputusan pegawai (Safitri et al., 2025; Setiawan & Utomo, 2024). Kompensasi dipahami sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi dan dianggap memengaruhi loyalitas serta motivasi pegawai. Kompensasi perlu disesuaikan dengan beban kerja agar pegawai merasa dihargai dan bersedia bertahan dalam organisasi (Mathis & Jackson dalam Maurice et al., (2025) Lingkungan kerja dipahami sebagai kondisi fisik tempat pegawai bekerja setiap hari. Lingkungan yang memadai dari sisi kenyamanan, keamanan, maupun kesehatan akan membantu pegawai melakukan pekerjaannya secara optimal Kapojos et al., (2024)

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian tanpa melakukan generalisasi (Sugiyono, 2018 dalam E. Alfianti, 2023). Penelitian dilakukan di PT HM Tangerang Plant Jatake dengan populasi 94 pegawai yang keluar pada tahun 2023–2024. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 4.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

SEM digunakan untuk menganalisis hubungan konstruk laten beserta indikatornya secara simultan. Teknik ini membantu menilai hubungan antarvariabel sekaligus mengakomodasi kesalahan pengukuran (Yamin & Kurniawan dalam Monalisa et al., 2018). SEM-PLS dipilih karena sesuai untuk jumlah sampel kecil dan tidak membutuhkan data berdistribusi normal (Hair et al., 2017). Dua model diuji, yaitu outer model untuk memeriksa validitas dan reliabilitas, serta inner model untuk melihat pengaruh antarvariabel (Gee et al., 2021; Nastiti & Marsella, 2023).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model menguji hubungan indikator dengan konstruk laten.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai konsistensi alat ukur. Instrumen dikategorikan reliabel jika Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 (Hair et al., 2017).

b. Uji Validitas

Validitas menentukan kesesuaian data yang dikumpulkan dengan konsep yang ingin diukur Sugiyono, 2019). Validitas diuji melalui validitas konvergen dan diskriminan menggunakan SmartPLS 4.

c. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai melalui korelasi antarindikator dalam satu konstruk. Suatu konstruk dianggap valid jika AVE melebihi 0,50 (Hair et al., 2017).

d. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lain. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai loading terhadap cross loading ($> 0,7$) serta menilai akar kuadrat AVE yang harus lebih tinggi dibanding korelasi antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2015).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model digunakan untuk menilai hubungan antar variabel laten. Beberapa uji dilakukan:

a. Variance Inflation Factor (VIF)

VIF digunakan untuk mengidentifikasi kemungkinan multikolonieritas. Nilai VIF harus kurang dari 5 untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas (Degustia et al., 2025a).

b. R-Square (R^2)

R^2 mengukur seberapa besar variabel eksogen menjelaskan variabel endogen. Nilai R^2 dikategorikan kuat (0,75), moderat (0,50), dan lemah (0,25) (Hair et al., 2017).

c. Effect Size (F^2)

F^2 menunjukkan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen ketika variabel tertentu dihilangkan. Kategorinya adalah kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35) (Hair et al., 2017).

d. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Bootstrapping digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji satu arah diterapkan dengan t-statistic $> 1,65$ dan p-value $< 0,05$ untuk menerima hipotesis (Hair et al., 2017). Ketentuan penarikan kesimpulan mengikuti Ghozali & Latan (2015)

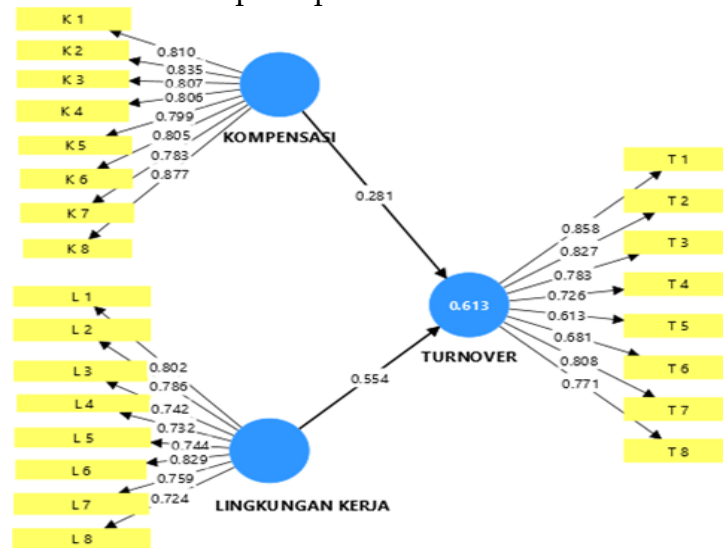
Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

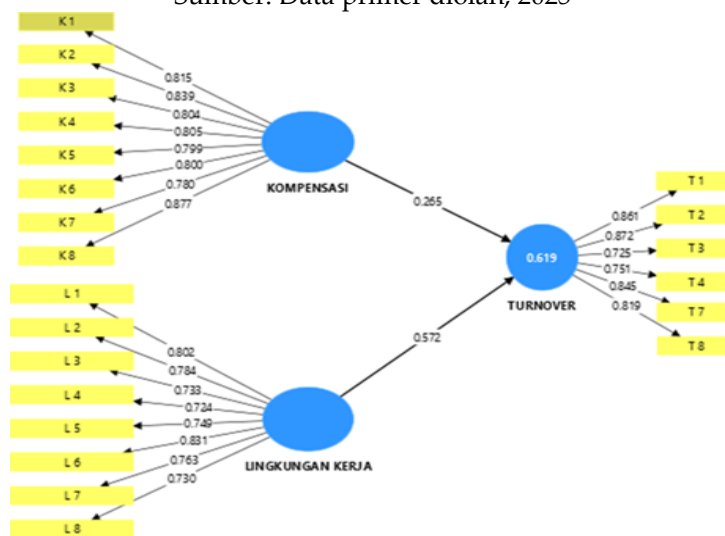
Outer model digunakan untuk menguji validitas (konvergen dan diskriminan) serta uji reliabilitas. Model pengukuran yang digunakan bersifat reflektif dimana variabel kompensasi, lingkungan kerja dan turnover diukur secara reflektif. Menurut Hair et al

(2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $\geq 0,70$ composite reliability & cronbach's alpha $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$ serta evaluasi validitas diskriminan yaitu kriteria fornell lacker dibawah 0,90 serta cross loading.

Adapun gambar Outer Model pada penelitian ini:



Gambar 1. Outer Model Penelitian
Sumber: Data primer diolah, 2025



Gambar 2. Outer Model Penelitian
Sumber: Data primer diolah, 2025

Gambar di atas menjelaskan bahwa adanya perbedaan pada gambar 1 & gambar 2. Yang mana gambar 1 pada bagian Turnover (T5 & T6) tidak memenuhi nilai outer loading (> 0.7). Maka dari itu, outer model pada penelitian ini adalah gambar 2 karena indikatornya memenuhi nilai outer loading (loading factor).

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diukur juga dengan menggunakan nilai AVE $> 0,50$. Berdasarkan analisa yang dilakukan didapatkan hasil, nilai factor loading untuk setiap indikator lebih besar 0,70. Ini menunjukkan bahwa indikator kompensasi, lingkungan kerja & turnover memiliki validitas konvergen yang baik, karena pengukuran masing-masing

konstruk menunjukkan kolerasi yang tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, validitas konvergen diukur juga dengan menggunakan nilai AVE > 0,5. Sedangkan nilai AVE pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan turnover >0,5. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk setiap variabel telah memiliki validitas yang baik berdasarkan nilai AVE (Manalu et al., 2023; Rezky & Efendy, 2025)

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur dengan membandingkan antara loading dengan cross loading factor. Apabila nilai antara loading lebih dari nilai cross loading factor, maka indikator dianggap memenuhi validitas diskriminan (Ghozali & Latan, 2021). Pengujian dilakukan juga dengan melihat nilai akar kuadrat AVE dari setiap konstruk laten harus > dibandingkan dengan korelasi konstruk lainnya.

Tabel 1. Fornell-Lacker Criterion

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Turnover
Kompensasi	0.815		
Lingkungan Kerja	0.729	0.765	
Turnover	0.682	0.765	0.814

Berdasarkan tabel tersebut variabel kompensasi mempunyai akar AVE 0.815 lebih besar korelasinya dengan lingkungan kerja 0.729 dan lebih besar korelasinya dengan turnover 0.682 dan begitu juga selanjutnya. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa nilai validitas diskriminan variabel kompensasi terpenuhi dan demikian dengan validitas lingkungan kerja dan turnover dimana akar AVE > dari korelasi antar varaibel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai keandalan, keakuratan dan konsistensi indikator pada kuesioner. Pengukuran dilakukan dengan Cronbach's alpha (batas bawah reliabilitas) dan Composite Reliability (konsistensi konstruk). Kuesioner dianggap reliabel jika CA dan CR > 0,70. Hasil uji reliabiliatas disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0.929	0.941	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.899	0.919	Reliabel
Turnover	0.897	0.921	Reliabel

Pada tabel 2. dapat diidentifikasi bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai cronbach's alpha dan CR > 0,70. Hal ini dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrumen reliabel konsisten.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Menguji pengaruh antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Tahap pertama ialah memastikan tidak ada multikolinearitas dengan menggunakan nilai inner

VIF, kedua adalah R square (R²), ketiga adalah pengujian f square (efek size) dan yang terakhir pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat nilai t statistic atau p-value.

Collinearity Statistic/Variance Inflation Factor (VIF)

Memastikan tidak ada multikolonier dengan ukuran Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolonier antara variabel (Hair et al 2021). Hasil pengujian VIF bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji VIF

Collinearity Statistic (VIF) – Inner Model	
	VIF
Kompensasi --> Turnover	2.132
Lingkungan Kerja --> Turnover	2.132

Hasil estimasi di atas menyimpulkan bahwa nilai inner VIF < 5 maka multikolonier antara variabel rendah. Ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias)

R-square (R²)

Koefisien determinan (R²) mengukur seberapa besar variabilitas variabel endogen (terikat) dijelaskan oleh variabel eksogen (bebas) dalam model. Nilai R² diinterpretasikan sebagai lemah jika sekitar 0,25, moderat sekitar 0,50 dan kuat jika sekitar 0,75 (Ghozali & Latan, 2015). Hasilnya di bawah ini:

Tabel 4. Uji R-Square

R-Square Adjusted	
Turnover	0.602

Pada tabel tersebut diketahui bahwa variabel turnover memiliki nilai R- Square Adjusted sebesar 0,602 atau 60,2%. Turnover tersebut dikategorikan moderat, yang mana nilai moderat itu menunjukkan bahwa variabel independen dalam model penelitian ini menjelaskan sekitar setengah dari variasi variabel dependen yang masih memberikan informasi yang berguna.

Effect Size (F²)

Pada penelitian ini pengujian F-Square dilakukan dengan melihat seberapa besar predictor variabel. Pengukuran dilakukan berdasarkan (Ghozali & Latan, 2015) dengan melihat nilai F-Square sebesar 0,02 diindikasikan memiliki pengaruh kecil, nilai 0,15 memiliki pengaruh sedang dan nilai 0,35 memiliki pengaruh besar.

Tabel 5. Hasil Uji Effect Size

F-Square	
Kompensasi --> Turnover	0.087
Lingkungan --> Kerja Turnover	0.402

Pada tabel tersebut hasil menyimpulkan variabel kompensasi terhadap turnover nilainya 0,087 sehingga dapat diartikan memiliki pengaruh kecil. Sedangkan variabel

lingkungan kerja terhadap turnover nilainya 0,402 sehingga dapat diartikan memiliki pengaruh tinggi Ghozali & Latan, (2015).

Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Penelitian ini, menguji hipotesis yang diajukan peneliti menggunakan nilai signifikansi atau p-value sebesar 5%. Ini berarti nilai p-value harus kurang dari 0,05 agar hipotesis dapat diterima. Pengujian juga dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-statistik. Dalam penelitian ini, nilai t-tabel ditetapkan sebesar 1,65 yang mengharuskan t-statistik lebih besar dari 1,65 untuk dapat diterima. Jika hipotesis memenuhi kriteria tersebut, maka hipotesis tersebut dianggap valid dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dalam pengujian hipotesis, Original Sample menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik bersifat positif maupun negatif (Husen, 2023; Ispandi et al., 2020).

Tabel 6. Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Value	Ket
H1. Kompensasi --> Turnover	0.26	1.892	0.059	Ditolak
H2. Lingkungan --> Kerja Turnover	0.57	4.486	0.000	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping, hubungan antara variabel kompensasi dengan turnover menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar 1,892 lebih besar dari nilai kritis 1,65. Namun demikian, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,059, lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover, meskipun nilai original sample sebesar 0,265 memperlihatkan adanya hubungan positif antara kompensasi dengan turnover. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak karena kompensasi terbukti hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover, yang berarti pemberian kompensasi tidak secara langsung mampu menekan tingkat perputaran karyawan di PT HM Tangerang. Hasil ini juga tidak sejalan dengan kriteria pengujian menurut Hair et al. (2017), yang menyatakan bahwa hipotesis diterima jika nilai t-statistic > 1,65 dan p-value < 0,05.

Sebaliknya, pada pengujian hipotesis kedua, hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan turnover menunjukkan hasil yang berbeda. Nilai t-statistic sebesar 4,486 lebih tinggi dari nilai kritis 1,65, dan p-value sebesar 0,000 lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,572 menguatkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan turnover. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berkontribusi nyata terhadap meningkatnya tingkat keluar-masuk karyawan pada perusahaan tersebut (Andriani et al., 2024; Degustia, 2025; Rahman & Harini, 2024).

Simpulan

Hasil analisis pada PT HM Tangerang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki arah hubungan positif terhadap turnover, namun pengaruh tersebut tidak dinyatakan signifikan secara statistik. Temuan ini terlihat dari nilai t-statistic sebesar 1,892 yang melampaui batas kritis 1,65, tetapi nilai p-value 0,059 masih berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, kompensasi belum mampu memberikan kontribusi nyata dalam menurunkan tingkat turnover di perusahaan.

Sebaliknya, variabel lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover. Nilai t-statistic yang mencapai 4,486 dan p-value 0,000 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung sangat berpotensi meningkatkan frekuensi keluarnya karyawan. Situasi kerja yang tidak nyaman, tidak aman, atau tidak kondusif menjadi faktor yang memengaruhi keputusan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut, beberapa rekomendasi dapat disampaikan. Pertama, meskipun kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan, perusahaan tetap disarankan mempertahankan struktur kompensasi yang dianggap layak dan sesuai agar kepuasan karyawan tetap terjaga. Kedua, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi fokus utama, baik melalui penyediaan fasilitas yang memadai, perbaikan aspek kebersihan, maupun upaya menciptakan interaksi kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan sehingga suasana kerja menjadi lebih positif. Ketiga, perusahaan juga dianjurkan melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan pengembangan karier dan kesempatan promosi agar motivasi serta loyalitas karyawan dapat meningkat.

Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dan menggunakan sumber data yang lebih beragam agar pemahaman mengenai penyebab turnover dapat diperoleh secara lebih komprehensif. Selain itu, penelitian pada objek atau sektor yang berbeda dapat memberikan gambaran yang lebih luas terkait dinamika turnover di berbagai jenis organisasi.

Referensi

- Andriani, S., Mulyadi, & Sungkono. (2024). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 730–739. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>
- Asmaradinanda, V., Regita, S., Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2.
- Bramastha, R., & Puterisari, D. U. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (Jam-Ekis)*, 7. <https://doi.org/10.36085/jam-ekis>
- Damaiyanti, T., Nasution, M. A., Nasution, H. M., & Yuniarti, R. (2023). Determination of Caffeine Levels from Robusta Coffee Leaf Extract (*Coffea canephora* Pierre ex A. Froehner) and Arabica Coffee Leave (*Coffea arabica* L.) with High-Performance

- Liquid Chromatography Method. *OF PHARMACEUTICAL AND SCIENCES*, 6(4), 1544–1552.
- Degustia, F. (2025). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan di Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Atas* (Vol. 5). STIE Dharma Putra Pekanbaru.
- Dewi, I. R., Michel, R. J., & Puspitarini, D. A. (2023). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan Pada Toko Prima Freshmart Cirebon. *Jurnal Maneksi*, 11(1).
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6.
- Ghozali, H. I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, A., Islam, U., Utara, S., & Yunani, A. (2023). *Manajemen Produksi & Operasi* (Issue December). PT Sada Kurnia Pustaka.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Ispandi, I., Ramadan, R., Atmaja, R. K., & Sudradjat, A. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Website Backpacker Jakarta Terhadap Kepuasan Pengguna Dengan Metode Webqual. *REMIK*, 4(2), 32. <https://doi.org/10.33395/remik.v4i2.10527>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Jubikin*, 2(2).
- Kapojos, M. S., Virginia, & Rumimper, G. S. N. J. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Karyawan Penjualan Pada PT. Daya Adicipta Wisesa Manado. *Politeknik Negeri Manado*, 6.
- Manalu, S., Broto, F. S. W. W., & Kristiyani, A. M. (2023). The Influence of Compensation, Work Environment, and Workload on Turnover Intention Phenomena at Royal Orchid Garden Hotel. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(4), 569–584. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i4.5261>

- Maurice, A., Refiyana, C., & Ahmadi, M. A. (2025). Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 13. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Nastiti, P., & Marsella, E. (2023). Faktor Loyalitas Pengguna Pada Shopee Games Menggunakan Expectation-Confirmation Model (ECM). *Edu Komputika Journal*, 10. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edukom>
- Rafi, M., Binangkit, I. D., & Zaki, H. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Turnover Intention PT. Sumatera Inti Seluler*. 3.
- Rahman, M. F., & Harini, S. (2024). The Influence of Compensation, Leadership Style, and Work Environment on Turnover Intention Employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(5). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i05-37>
- Rezky, G., & Efendy, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 10(1).
- Safitri, L. P., Setianingsih, R., Tachta, H., Hinggo, & al., et. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Diktator Terhadap Turnover Karyawan CV. Delta Mitra Sejati Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1–16.
- Setiani, T., Accacia, R., & Andini, Q. (2023). Pengaruh Rasio Solvabilitas Dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Rasio Profitabilitas Perusahaan Pada Sub Sektor Makanan Dan Minuman. *Jurnal Akuntansi*, 18(2).
- Setiawan, D., & Utomo, P. E. P. (2024). Sistem Informasi, Fakultas Sains Dan Teknologi. *Universitas Jambi*, 1. <https://doi.org/10.21456/vol14iss1pp77-87>
- Sugiyono. (2019). *Jenis dan Sumber Data*. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Widyawati, N., Faris, A., & Himawan, I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *Seiko: Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>