

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Travel Agent Di Bali

IMade Raiya Parawangsa¹, Ratri Wahyuningtyas²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, raiyparawangsa@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Industri pariwisata di Bali saat ini mengalami perkembangan yang mendorong setiap travel agent untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan manajemen sumber daya manusia. Namun dengan munculnya fenomena perputaran tenaga kerja dan turnover intention menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Peningkatan turnover dalam tiga tahun terakhir menunjukkan perlunya evaluasi mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana faktor kompensasi serta kondisi lingkungan kerja memengaruhi niat karyawan untuk keluar (turnover intention) pada sebuah perusahaan agen perjalanan di Bali. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait variabel-variabel tersebut, sehingga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam menyusun atau memperbaiki kebijakan yang ada.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan sekaligus menguji pengaruh antarvariabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis ini dilakukan untuk menilai pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk memperkuat kebijakan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan. Selain itu, disarankan perusahaan menjaga keseimbangan antara aspek finansial dan non-finansial. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melibatkan lebih banyak perusahaan agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih kuat.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi. Menurut (Suseno et al. 2023), sumber daya manusia merupakan aspek utama bagi setiap organisasi atau perusahaan dengan harapan dapat menjalankan serta mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dengan demikian pengaruh kualitas sumber daya manusia sangat besar untuk suatu organisasi dalam mencapai kesuksesannya. Jika perusahaan atau organisasi tidak dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, tidak menutup kemungkinan adanya pegawai yang tidak merasa puas dan melakukan pengunduran diri (Metriani & Heryanda, 2022). Dengan demikian, diharapkan suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik guna meningkatkan kepuasan yang dapat menunjukkan sikap positif dalam meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Siagian, 2023).

Menurut (Misbakhudin et al., 2023), fenomena karyawan yang memiliki niat pengunduran diri atau turnover intention menjadi masalah serius bagi suatu perusahaan atau organisasi karena menimbulkan permasalahan dalam proses kerja, serta merugikan dari segi biaya untuk melakukan proses rekrutmen. Pada saat ini perusahaan dengan

layanan perjalanan wisata semakin marak di Indonesia, khususnya di Bali. Terdapat perusahaan travel agent di Bali yang memiliki tingkat turnover yang tinggi dan diduga terdapat masalah dalam perusahaan tersebut. Hal ini terlihat pada penurunan jumlah karyawan dalam 3 tahun terakhir (2022-2024) di kedua perusahaan. Pada periode tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar meningkat dari 6 orang (4,89%), menjadi 13 orang (10,31%) di 2023 dan naik lagi menjadi 20 orang (16,32%) pada 2024. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya angka turnover dari kedua perusahaan terus meningkat dan di indikasi bahwa terdapat masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Perannya tidak hanya sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga sebagai sarana motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja (Putri & Islamuddin, 2022). Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, hal ini dapat menurunkan efektivitas kinerja karyawan. Menurut Taufik (2021), kompensasi adalah bentuk pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah dicurahkan bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai kebutuhan karyawan dapat membantu perusahaan menekan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (Misbakhudin et al., 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian Gani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin besar kemungkinan karyawan bertahan dan bekerja lebih lama di perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat memengaruhi turnover intention adalah lingkungan kerja. Salehah et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Putri & Islamuddin, 2022). Jika lingkungan kerja dirasa tidak nyaman dan tidak aman, hal tersebut dapat menimbulkan rasa cemas yang mendorong karyawan untuk berpikir mengundurkan diri. Sebaliknya, menurut Kuncoro et al. (2022), organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa betah secara emosional, sehingga menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian Aditya et al. (2021) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini difokuskan pada pengujian faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat turnover intention. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menelaah permasalahan mengenai pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan, sehingga dapat menjadi dasar dalam perancangan kebijakan yang mampu mengoptimalkan upaya pengurangan tingkat turnover di masa mendatang.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset penting untuk menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Kasmir (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengembangan yang mencakup perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan kerja guna mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Sementara itu, Robbins (2024) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang mencakup aspek pemasaran, kepegawaian, dan keuangan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal untuk meningkatkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan konsep yang memadukan berbagai disiplin ilmu dengan fokus utama pada bagaimana manusia berperilaku di lingkungan organisasi (Ranjabar, 2021). Purba et al. (2020)

mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang ilmu yang mempelajari dan mengamati perilaku individu dalam organisasi, termasuk hubungan antar manusia sebagai bagian dari organisasi tersebut. Sementara itu, Sutisna (2020) menjelaskan bahwa teori perilaku organisasi dapat dimanfaatkan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berpengaruh terhadap perilaku di dalam suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa ilmu perilaku organisasi merupakan pemahaman yang berfokus pada analisis perilaku seseorang maupun kelompok dalam organisasi, serta implikasinya terhadap kinerja secara keseluruhan.

C. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020). Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan atas kerja keras yang diberikan dalam bentuk apa pun sebagai apresiasi terhadap kontribusi karyawan di tempat mereka bekerja. Berdasarkan penjelasan dari kedua sumber tersebut, kompensasi dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa dan kontribusinya. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

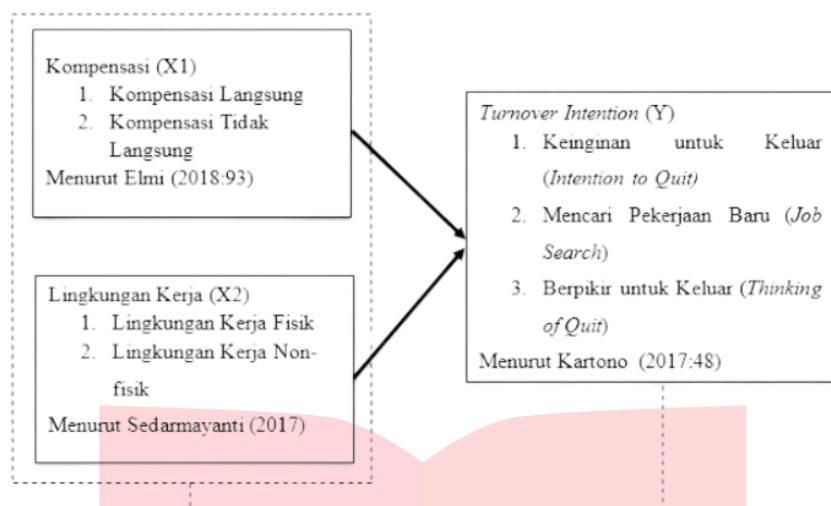
D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh elemen yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi hubungan karyawan dengan lingkungannya, seperti fasilitas, peralatan, metode kerja, interaksi, serta sarana dan prasarana lain yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Indiyati et al., 2018). Iskandar dan Yusnandar (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh unsur yang berada di sekitar area karyawan bekerja dan memengaruhi mereka dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. Berdasarkan penjelasan tersebut, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai rangkaian aspek yang memengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efisiensi, interaksi, dan kesejahteraan individu di tempat kerja.

E. Turnover Intention

Permasalahan turnover intention sering dihadapi perusahaan ketika karyawan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja dengan berbagai alasan. Kartono (2017:45) mendefinisikan turnover intention sebagai niat yang muncul dari karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari suatu organisasi atau perusahaan sebagai langkah untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2024) menambahkan bahwa kecenderungan atau keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, dapat disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini serta adanya peluang kerja di tempat lain yang lebih menarik. Secara umum, turnover intention merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di suatu perusahaan dan mencari peluang baru di tempat lain. Keinginan ini biasanya dipicu oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kompensasi yang tidak sesuai harapan.

Berdasarkan teori di atas dapat dibentuk kerangka berpikir dan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Olahan Peneliti)

- H1** : Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention
H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention
H3 : Terdapat pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data

Penelitian memiliki peranan penting dalam kemajuan peradaban manusia dan merupakan salah satu unsur utama dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Tanjung (2021:2) mendefinisikan penelitian sebagai proses ilmiah dan sistematis yang bertujuan memperoleh informasi relevan mengenai suatu topik tertentu. Berdasarkan metode yang digunakan, penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya melalui pengumpulan data dari populasi atau sampel yang telah ditentukan dengan bantuan instrumen penelitian. Tujuannya adalah untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh dari variabel-variabel yang dipilih. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang diperoleh tanpa melakukan perbandingan maupun generalisasi. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel, menggunakan skala Likert (1–5), kepada 118 responden.

Tabel 1. Sekala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Data utama dalam penelitian ini didapatkan melalui jawaban responden secara langsung pada kuesioner yang telah disebar, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber relevan seperti buku, jurnal, laporan, serta data internal perusahaan. Untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilakukan uji

validitas menggunakan teknik korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan metode Cronbach's alpha. Instrumen dinyatakan memenuhi standar apabila nilai Cronbach's alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,70.

B. Teknik Analisis

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil data dan distribusi jawaban responden. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang bertujuan menguji pengaruh simultan maupun parsial antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y). Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh proses analisis dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 23. Interpretasi hasil uji regresi dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, koefisien regresi, dan nilai R^2 untuk mengetahui sebesar apa pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas kepada variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi $< 0,05$ untuk menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antarvariabel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Menyajikan hasil jawaban dari responden mengenai persepsi terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan turnover intention. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi berada pada kategori cukup baik, dengan rentang skor 60% - 70%. Sementara itu, persepsi terhadap lingkungan kerja juga menunjukkan kecenderungan cukup baik meskipun terdapat aspek yang dinilai kurang optimal, terutama perihal fasilitas kerja fisik. Variabel turnover intention menunjukkan tingkat relatif sedang, yang berarti sebagian responden memiliki potensi keinginan untuk berpindah tempat kerja jika faktor internal perusahaan tidak memadai. Temuan deskriptis ini mengindikasikan perlunya evaluasi kebijakan kompensasi dan perbaikan kualitas kerja. Berikut pada tabel 3. Merupakan hasil dari analisis deskriptif.:

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Total Skor	Skor Ideal	Persentase	Klasifikasi	Item Terendah
Kompensasi	2.536	4.130	61.4%	Cukup Baik	KMP 5
Lingkungan Kerja	2.838	4.720	60.1%	Cukup Baik	LK 4
Turnover Intention	2.063	3540	58,2%	Sedang	TO 4, TO 6

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

B. Hasil Pengujian Data

Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glesjser tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Hal ini berarti sebaran data bersifat homogen dan model regresi dapat dianggap stabil dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik yang diperoleh melalui SPSS versi 23:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52705851
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.063
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji normalitas dapat dilihat jika nilai signifikansi menunjukkan data bernilai sebesar 0.200. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikansi tersebut memiliki nilai yang lebih besar ($>$) dari 0.05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data dari seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal. Sehingga dengan hasil diatas bahwa model regresi layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode analisis linear berganda tanpa memerlukan transformasi data tambahan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.451	.253		21.553	.000		
	Kompensasi	-.440	.070	-.451	-6.301	.000	.785	1.273
	Lingkungan Kerja	-.373	.066	-.405	-5.652	.000	.785	1.273
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,273, begitu pula variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai VIF sebesar 1,273.

Nilai tolerance dari kedua variabel tersebut adalah 0,785. Karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak terdapat korelasi yang kuat atau indikasi multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.337	.155		2.173	.032
	Kompensasi	.011	.043	.028	.266	.791
	Lingkungan Kerja	.010	.040	.027	.259	.796
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Uji heteroskedastisitas memperlihatkan hasil bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi adalah 0,791, sedangkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,796. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data residual bersifat homogen dan model regresi dapat dianggap stabil dalam menjelaskan hubungan antarvariabel

Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu turnover intention (Y). Teknik analisis regresi linear berganda diterapkan pada data yang diperoleh dari 118 responden. Berikut disajikan hasil analisis regresi yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.451	.253		21.553	.000
	Kompensasi	-.440	.070	-.451	-6.301	.000
	Lingkungan Kerja	-.373	.066	-.405	-5.652	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,451 + (-0,440X_1) + (-0,373X_2)$. Nilai konstanta 5,451 menunjukkan turnover intention saat kompensasi dan lingkungan kerja dianggap tidak berubah. Koefisien regresi kompensasi -0,440 berarti setiap kenaikan satu satuan kompensasi menurunkan turnover intention sebesar 0,440 satuan. Demikian pula, koefisien lingkungan kerja -0,373 menunjukkan lingkungan kerja yang lebih baik akan menurunkan turnover

intention sebesar 0,373 satuan. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran jawaban sementara yang dirumuskan berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian. Untuk mengetahui signifikansi hipotesis, penelitian ini menggunakan tiga jenis pengujian, yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Berikut disajikan hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.451	.253		21.553	.000
	Kompensasi	-.440	.070	-.451	-6.301	.000
	Lingkungan Kerja	-.373	.066	-.405	-5.652	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -6,301 yang lebih besar dari t tabel (1,981) dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -5,652 > t tabel (1,981) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Koefisien negatif pada variabel ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada dua perusahaan travel agent di Bali.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	37.649	2	18.825	.000 ^b
	Residual	32.502	115	.283	
	Total	70.151	117		
a. Dependent Variable: Turnover Intention					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi					

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 66,607, sedangkan F tabel memiliki nilai sebesar 3,07. Karena F hitung (66,607) > F tabel (3,07) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan travel agent di Bali.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.529	.53162
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,537 atau setara dengan 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel turnover intention sebesar 53,7%. Dengan kata lain, lebih dari separuh perubahan yang terjadi pada turnover intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

C. Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan travel agent di Bali. Nilai signifikansi kedua variabel independen berada di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, hasil uji F mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan secara simultan antara kedua variabel tersebut terhadap turnover intention. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Prasetio et al. (2019) serta Rubel dan Kee (2015), yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi penting dalam menurunkan tingkat turnover intention.

Tabel 9. Hipotesis

Variabel	Unstandardized	T Statistic	Sig. (P value)	Hasil
Kompensasi	-0.440	-6.301	0.000	H1 Diterima
Lingkungan Kerja	-0.373	-5.652	0.000	H2 Diterima

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan travel agent di Bali. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan dan semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan agar lebih memperhatikan aspek kompensasi dan lingkungan kerja sebagai strategi utama dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Pemberian kompensasi yang adil, transparan, serta lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan hubungan kerja yang positif terbukti menjadi faktor kunci dalam menekan tingkat turnover intention.

Sebagai saran, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan kompensasi dan program peningkatan kualitas lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau komitmen organisasi, serta melibatkan

sampel yang lebih luas agar hasil yang diperoleh semakin komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.



REFERENSI

- Antara, I. P. C. W., Widianegara, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 33-45.
- Amir, T.M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Kencana
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. 3(2), 37–51.
- Bambang Dwi Suseno, Uli Wildan Nuryanto, Fidziah, Suandi Silalahi, Encep Saefullah, Muhammad Saleh, Tabroni, Edi Muhammad Abduh, Salapudin, Icin Quraysin, Fatari, Ihwan Satria Lesmana, Risma Eka Desiyani, Sigit Auliana, & Andi Hasryningsih Asfar. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York : Pearson.
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Gani, N. A., Priharti, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (24th ed.). PT Bumi Aksara.
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*.
<https://doi.org/10.31294/par.v5i3.4436>
- Jazila, N. N., Slamet, A. R., & Basalama, M. R. (2020). Pengaruh Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Terhadap Turnover Labour Pada Ud. Klinik Laptop Paiton. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(14).
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1). Retrieved from www.alfamartku.com
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519.
- Medika Aditya, O., Muslih, B., & Restin Meilina, dan. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. Retrieved from
- Misbakhudin, A., Listyawati, I., & Sukristanta. (2023). View of Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention.
- Prasetyo, A. P., Azis, E., & Anggadwita, G. (2019). Exploring compensation satisfaction to enhance motivation and reduce turnover intention among employee of private bottled water company in Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(1), 32-48.
- Priansa, D. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*.
- Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.
- Ranjabar, J. (2021). *Perilaku Organisasi* (A. Mulyawarman, Ed.; 1st ed.). Alfabeta cv.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). London: Pearson.

- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2015). High commitment compensation practices and employee turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), S4.
- Rusianti, A., Tjiu, H., & Yasin, B. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Merauke tahun 2013-2018. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 32-36.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). *The Model of Turnover Intentions of Employees*. *International Review of Management and Marketing*.
- 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.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). PT. Refika Aditama.

