

The Influence Of Work Environment, Work Motivation And Compensation On Turnover Intention In Employees Of The Regional Office Of DJP Central Java II (Surakarta)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta)

Novita Guridno^{1*}, M. Farid Wajdi²

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Manajemen^{1,2}

*b100200270@student.ums.ac.id¹ fw265@ums.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Environment, Work Motivation, and Compensation on Turnover Intention. In this study using 150 respondents. The type of data used is primary data. Data were collected through questionnaires and processed using Partial Least Square analysis tools with SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that: Work Environment has a positive and significant effect on turnover intention. Work motivation has a positive and significant effect on turnover intention. Compensation has a significant and positive effect on turnover intention.

Keywords : Work Environment, Work Motivation, Compensation, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. Pada penelitian ini menggunakan 150 responden. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan alat analisis Partial Least Square dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan operasional instansi. Pegawai dianggap sebagai aset karena memiliki peran untuk mencapai visi, misi, dan tujuan instansi. Oleh karena itu, instansi wajib memperhatikan kesejahteraan pegawainya agar dapat memberikan kualitas kerja yang baik dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan instansi (Kumar, Ramendran, & Yacob, 2012). Turnover intention merupakan suatu kondisi di mana pegawai memiliki niatan untuk meninggalkan instansi tempatnya bekerja. Hal ini dapat diartikan sebagai suatu keinginan untuk melakukan pergerakan pegawai di luar instansi yang bersifat permanen (Rahman & Nas, 2013). Tingginya tingkat turnover di instansi dapat dijadikan peramalan mengenai indikasi akan terjadinya Turnover intention di tahun yang akan mendatang. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Turnover intention. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mempertahankan motivasi kerja (Sedarmayanti, 2011). Putra & Rahyuda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi di mana pegawai melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman, dan bersih. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi Turnover

intention. Untuk mempertahankan motivasi pegawai, instansi harus menyediakan sistem reward yang efektif (Armstrong, 2006). Sistem reward dapat dikatakan efektif jika reward yang diberikan haruslah memenuhi semua kebutuhan dasar pegawai, dan rewards yang diberikan oleh instansi kepada anggotanya didistribusikan secara merata dan adil (Goel, 2008). Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi Turnover intention. Kompensasi adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004).

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh Purwati dan Maricy (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover intention. Sementara itu, penelitian oleh Efitriana dan Liana (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover intention. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Sabtu, 27 Januari 2024 terhadap beberapa responden yang bekerja di Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta) menunjukkan bahwa adanya fenomena turnover intention di institusi tersebut. Lebih lanjut, para responden mengungkapkan bahwa beberapa faktor menyebabkan adanya niatan pada diri mereka untuk keluar dari institusi tersebut, yaitu lingkungan kerja yang tidak mendukung komunikasi antar pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, kurangnya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir kelevel yang lebih tinggi, serta kurangnya program-program pelatihan/workshops untuk meningkatkan kreatifitas para pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu instansi (Funminiyi, 2018). Menurut Khamisa et al. (2015), manajemen sumber daya manusia harus memberikan perhatian khusus kepada pegawai untuk mengidentifikasi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hadi (2019) juga menyatakan bahwa tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu kondisi fisik dan kondisi sosial di tempat kerja (Taheri, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih baik dan efisien antara lain keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan, tingkat kompensasi, dan efektifitas waktu kerja. Lingkungan kerja memiliki tiga indikator, yaitu perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antarkelompok, dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya (Wilson). Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016), motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Mangkunegara (2016) juga menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai untuk diarahkan atau untuk dijadikan sebuah target untuk mencapai sebuah tujuan pada instansi. Motivasi kerja memiliki tiga indikator, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2013).

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada instansi (Rivai dan Sagala, 2009). Kompensasi juga merupakan salah satu implementasi fungsi MSDM yang ada hubungannya dengan jenis imbalan berdasarkan implementasi tugas. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi memiliki enam

indikator, yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, asuransi kesehatan, kompensasi karir, dan kompensasi sosial (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016).

Turnover Intention

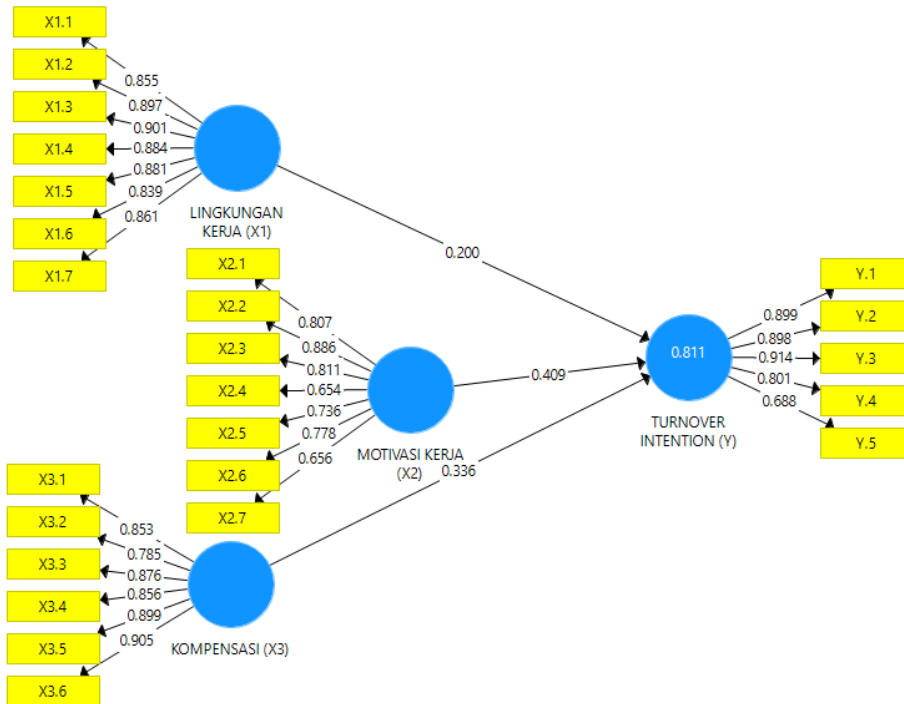
Turnover intention adalah keinginan seorang untuk keluar meninggalkan pekerjaan setelah pegawai diterima dalam suatu instansi (Sopiah & Sangadji, 2018). Mobley (2011) mendefinisikan turnover intention sebagai keinginan pegawai untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka atau berganti dari instansi lama ke instansi baru atas kehendak diri sendiri. Akgunduz & Eryilmaz (2018) berpandangan bahwa turnover intention pegawai merujuk pada kesadaran atau pemikiran tentang keluar dari instansinya saat ini. Turnover intention merupakan sinyal awal untuk pergantian pegawai dan didefinisikan sebagai penarikan individu dari pekerjaan atau instansi, dan secara aktif mencari pekerjaan lain atau alternatif karir (Haque et al., 2019). Indikator turnover intention menurut Audina & Kusmayadi (2018) meliputi pikiran untuk meninggalkan instansi, pencarian informasi terkait kesempatan bekerja di instansi lain, dan niatan keluar dari instansi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh, karena populasi yang relatif kecil. Sampel sebagai sumber informasi/informan sebaiknya yang memenuhi kriteria seperti seluruh pegawai dari Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari hasil tanggapan pegawai yang bekerja di Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta) khususnya pegawai yang sudah mengisi kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner, yang dibuat dengan menggunakan format skala likert dengan skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala interval. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

4. Hasil dan Pembahasan
Outer Model

Gambar 1. Outer Model



Pada tahap analisis, data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui beberapa indikator, salah satunya adalah analisis uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian adalah data yang asli dan benar. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas terdiri dari dua jenis, yaitu uji Convergent Validity dan uji Discriminant Validity. Pada uji Convergent Validity, menurut Ghazali (2018), suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih dari 0,7. Namun, pada tahap pengembangan skala pengukuran, nilai loading >0,5 masih dianggap cukup, yang artinya valid dan masih memenuhi syarat.

Tabel 1. Hasil Analisis *Convergent Validity*

	<i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,855	Valid
X1.2	0,897	Valid
X1.3	0,901	Valid
X1.4	0,884	Valid
X1.5	0,881	Valid
X1.6	0,839	Valid
X1.7	0,861	Valid
X2.1	0,807	Valid
X2.2	0,886	Valid
X2.3	0,811	Valid
X2.4	0,654	Valid
X3.1	0,853	Valid
X3.2	0,785	Valid
X3.3	0,876	Valid
X3.4	0,856	Valid

	<i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X3.5	0,899	Valid
X3.6	0,905	Valid
X4.1	0,899	Valid
X4.2	0,898	Valid
X4.3	0,914	Valid
X4.4	0,801	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap pertanyaan kuesioner yang mewakili masing-masing variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Turnover Intention, semua memiliki nilai >0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti, karena nilai loading factor-nya memenuhi kriteria validitas konvergen. *Discriminant Validity*

Tabel 2. Hasil Analisis *Discriminant Validity*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,764	Valid
Motivasi Kerja	0,586	Valid
Kompensasi	0,745	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,713	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel penelitian menunjukkan bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) dari variabel Lingkungan Kerja adalah 0,764, yang lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki discriminant validity yang baik, artinya variabel ini dapat membedakan dirinya dari variabel lainnya dan dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik. Selain itu, nilai AVE dari variabel Motivasi Kerja adalah 0,586, yang masih dalam kriteria validitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja juga memiliki discriminant validity yang baik. Variabel Kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,745, yang juga lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki validitas yang baik dan dapat membedakan dirinya dari variabel lainnya. Kemudian, variabel Turnover Intention memiliki nilai AVE sebesar 0,713, yang lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention memiliki validitas yang baik dan dapat membedakan dirinya dari variabel lainnya. Dengan keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian telah mempunyai discriminant validity yang baik atau dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dapat membedakan dirinya dengan variabel lainnya dan dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Analisis *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja	0,948
Motivasi Kerja	0,882
Kompensasi	0,931
<i>Turnover Intention</i>	0,896

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis Cronbach's Alpha, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948, yang jauh lebih besar dari batas minimum 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Demikian pula, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,882, yang juga lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki reliabilitas yang tinggi. Variabel Kompensasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931, yang juga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Terakhir, variabel Turnover Intention memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896, yang juga lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat Cronbach's Alpha dan hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya dan hasilnya dapat diandalkan.

Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Analisis *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0,958
Motivasi Kerja	0,907
Kompensasi	0,946
<i>Turnover Intention</i>	0,925

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai reliabilitas komposit untuk masing-masing variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Turnover Intention, melebihi ambang batas 0,7, yang menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Secara spesifik, nilai reliabilitas komposit adalah: Lingkungan Kerja (0,958), Motivasi Kerja (0,907), Kompensasi (0,946), dan Turnover Intention (0,925). Hasil ini menunjukkan bahwa semua empat variabel menunjukkan reliabilitas yang tinggi, karena nilai reliabilitas kompositnya melebihi ambang batas 0,7. Temuan ini menyajikan bukti bahwa instrumen yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk-konstruk tersebut adalah reliabel dan konsisten, sehingga meningkatkan validitas hasil penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

	LK	MK	K	TI
LK				4,42
MK				4,09
K				4,92
TI				

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pengujian ini memenuhi kriteria tidak terjadi multikolinearitas, dengan nilai VIF kurang dari 0,5. Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention adalah 4,42, sedangkan nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention adalah 4,09, dan nilai VIF untuk variabel Kompensasi terhadap Turnover Intention adalah 4,92. Karena semua variabel memiliki nilai VIF di bawah 5, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak melanggar asumsi multikolinearitas.

Inner Model

Coefficient Determinant (R²)

Menurut Ghozali (2018), nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel intervenining dan variabel dependen dalam menjelaskan sangat terbatas. Untuk R square pada variabel Turnover Intention sebesar 0,811 atau sebesar 81,1% menunjukkan bahwa variabel dapat mempengaruhi sebesar 81,1%, dan sisanya 18,9% dipengaruhi dari variabel lain.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 6. Hasil Analisis NFI

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,075	0,075
D_ ULS	1,826	1,826
D_ G	1,417	1,417
Chi-square	1048,406	1048,406
NFI	0,752	0,752

Sumber: Data Diolah, 2024

Menurut Henseler *et al.*, (2014) Nilai rms Theta dibawah 0,12 mengindikasikan model yang paling pas. Pada penelitian ini memiliki nilai Rms Theta sebesar 0,201 sehingga dapat dikatakan pengukuran dalam penelitian ini memiliki model yang baik, dimana nilai yang semakin mendekati nol maka semakin baik. Pada penelitian ini Rms diketahui 0,182.

Uji Effect Size (f^2)

Tabel 7. Effect Size

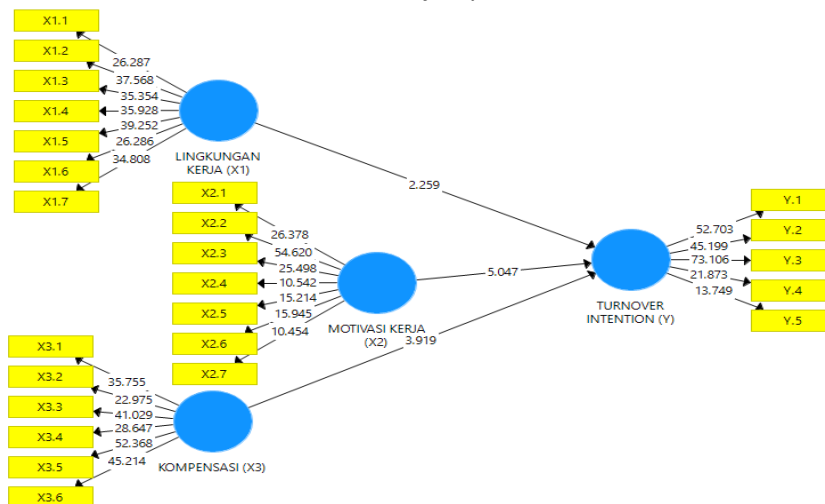
	LK	MK	K	TI
LK				0,048
MK				0,174
K				0,121

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai f 0,048 sehingga bisa ditarik kesimpulan berpengaruh rendah karena nilainya lebih besar dari pada 0,02. Pada variabel Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai f 0,174, sehingga dapat ditarik kesimpulan menengah signifikan karena memiliki nilai diatas 0,15. Dan pada variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai f 0,121 sehingga bisa disimpulkan memiliki pengaruh rendah karena dibawah 0,15.

Uji Hipotesis

Gambar 2. Uji Hipotesis



Dalam penelitian ini, kemungkinan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung karena adanya tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji hipotesis lebih lanjut menggunakan hasil t-statistic dan P-values. Hasil pengolahan uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan opsi bootstrapping pada software SmartPLS 3.0. Selanjutnya, pada bagian inner model, dipilih berdasarkan koefisien path dan nilai p sehingga grafik hubungan antar variabel dapat dibuat sebagai berikut:

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian Pengaruh Langsung Analisis pengujian efek langsung berfungsi untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,976 (t-tabel), maka pengaruh antar variabel signifikan (H_a diterima) dan jika nilai t-statistik kurang dari 1,976 (t-tabel), maka pengaruh antar variabel tidak signifikan (H_0 ditolak). Menurut Ghazali (2018), uji t dalam penelitian menggunakan tingkat signifikan 0,05, yang berarti jika nilai signifikan uji t lebih besar dari 0,05, maka H_1 diterima, dan sebaliknya jika nilai signifikan uji t kurang dari 0,05, maka H_1 ditolak. Berikut ini adalah hasil uji koefisien path efek langsung pada penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	OS	St. dev.	T statistic	P values	Keterangan
LK -> TI	0,200	0,088	2,259	0,024	Signifikan
MK -> TI	0,409	0,081	5,047	0,000	Signifikan
K-> TI	0,336	0,086	3,919	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2024

Untuk mengetahui apakah hasil pengujian dalam Tabel 8 signifikan atau tidak, maka perlu melihat pada bagian t-statistik dan nilai P. Sementara itu, nilai original sample menunjukkan nilai koefisien jalur. Berikut adalah penjelasan dari Tabel 8 di atas:

1. Hasil analisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel Turnover Intention, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,200. Nilai t-statistik sebesar 2,259 dan nilai P sebesar 0,024. Karena t-statistik lebih besar dari 1,976 (t-tabel) dan nilai P kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention. (H_1 Diterima)

2. Hasil analisis pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Turnover Intention menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Turnover Intention, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,409. Nilai t-statistik sebesar 5,047 dan nilai P sebesar 0,000. Karena t-statistik lebih besar dari 1,976 (t-tabel) dan nilai P kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. (H_2 Diterima)

3. Hasil analisis pengaruh variabel Kompensasi terhadap Turnover Intention menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Turnover Intention, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,336. Nilai t-statistik sebesar 3,919 dan nilai P sebesar 0,000. Karena t-statistik lebih besar dari 1,976 (t-tabel) dan nilai P kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. (H_3 Diterima)

Pembahasan

Berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis di atas:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample 0,200, nilai t-statistik 2,259 yang lebih besar dari 1,976 (t-tabel), dan nilai P sebesar 0,024 yang kurang dari 0,05. Semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik yang tidak memadai, hubungan antar pegawai yang buruk, gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, dan kebijakan perusahaan yang tidak adil, semuanya berkontribusi pada meningkatnya turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai, memperbaiki hubungan antar pegawai, menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif, dan memastikan kebijakan yang adil dan transparan. Hasil penelitian ini

memperkuat penelitian dari Efitriana dan Liana (2022) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intention.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample 0,409, nilai t-statistik 5,047 yang lebih besar dari 1,976 (t-tabel), dan nilai P sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Semakin rendah motivasi kerja karyawan, semakin tinggi niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja yang rendah, kurangnya pengakuan dan penghargaan, minimnya kesempatan pengembangan karier, dan dukungan kepemimpinan yang kurang memadai berkontribusi pada rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi kerja dengan memberikan tantangan yang sesuai, sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan yang jelas, dan dukungan kepemimpinan yang efektif untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Fatari dan Wiguna (2023) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intention.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample 0,336, nilai t-statistik 3,919 yang lebih besar dari 1,976 (t-tabel), dan nilai P sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Semakin rendah kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti gaji yang tidak kompetitif, kurangnya bonus atau insentif, dan manfaat tambahan yang tidak memadai berkontribusi pada ketidakpuasan pegawai. Oleh karena itu, untuk mengurangi turnover intention, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang kompetitif, adil, dan mencerminkan penghargaan yang pantas bagi pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Putri dan Islammudin (2022) yang menemukan bahwa ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Turnover Intention.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta) mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap turnover intention pada pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta) dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel selain lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi, karena variabel terikat (turnover intention) dapat dipengaruhi dari variabel selain yang telah disebutkan, hal ini juga akan mempengaruhi hasil peneliti selanjutnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak dan memperluas objek penelitian, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya

Daftar Pustaka

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Sains & Manajemen Akuntansi*, X(1), 85–101. Retrieved from <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- 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.
- Eko Putra, & Reno Silvia. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Sari Buah Sawit (Sbs) Kinali. *Journal of Social and Economics Research*, 4(1), 122–135. <https://doi.org/10.54783/jser.v4i1.50>
- Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, & Tin Agustina K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover intention karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103–119.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Juwendy, B., & Hendriati, Y. (2020). Reward Terhadap Turnover intention Pada Pt . Indo Niniki. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 38–46.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). Los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con la intención de baja laboral: Tomando a los empleados que inician su carrera como ejemplo. *Anales de Psicología*, 33(3), 697–707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>

- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- May Handri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt Puri Wira Mahkota Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–15.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/32666>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Sains & Manajemen Akuntansi*, X(1), 85–101. Retrieved from <http://ojs.stanim.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- 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.
- Eko Putra, & Reno Silvia. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Sari Buah Sawit (Sbs) Kinali. *Journal of Social and Economics Research*, 4(1), 122–135. <https://doi.org/10.54783/jser.v4i1.50>
- Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, & Tin Agustina K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover intention karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103–119.

- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Juwendy, B., & Hendriati, Y. (2020). Reward Terhadap Turnover intention Pada Pt . Indo Niniki. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 38–46.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). Los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con la intención de baja laboral: Tomando a los empleados que inician su carrera como ejemplo. *Anales de Psicología*, 33(3), 697–707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- May Handri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt Puri Wira Mahkota Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–15.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/32666>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*,