ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i3.9718

PENGARUH KOMPENSASI *WORK LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. BINA PRATAMA SAKATO JAYA KAB. SOLOK-SELATAN

Effect of Compensation, Work Life Balance, and Work Environment on Turnover Intention at PT. Bina Pratama Sakato Jaya, Solok-Selatan Regency

Lara Yurma Putri & Afriyeni Afriyeni
STIE KBP Padang
larayurmap@gmail.com; afriyeni.yen@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 26, 2026	Apr 7, 2026	Apr 19, 2026	Apr 24, 2026

Abstract

Studies on employee turnover intention have been widely conducted, but discussions that specifically link compensation, work-life balance, and the work environment in the context of production/factory employees remain limited. This study aims to analyze the effect of compensation, work-life balance, and the work environment on the turnover intention of employees at PT Bina Pratama Sakato Jaya, South Solok Regency. This study employed a quantitative approach with a survey design, involving 50 respondents selected through the total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS. The results show that compensation has a positive and significant effect on turnover intention, whereas work-life balance and the work environment have negative and significant effects on turnover intention. Simultaneously, the three variables have a significant effect on employee turnover intention. These findings strengthen the study of human

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

resource management, particularly regarding the factors that influence employees' intention to leave a company. The conclusion of the study emphasizes the importance of properly managing compensation, work-life balance, and the work environment as a strategy to reduce turnover intention among production employees.

Keywords: Compensation; Work-Life Balance; Work Environment; Turnover Intention; Production Employees.

Abstrak: Kajian mengenai *turnover intention* karyawan telah banyak dilakukan, tetapi pembahasan yang secara khusus mengaitkan kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja dalam konteks karyawan bagian produksi/pabrik masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 50 responden yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Temuan ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Simpulan penelitian menegaskan pentingnya pengelolaan kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja secara tepat sebagai strategi untuk menekan *turnover intention* pada karyawan produksi.

Kata Kunci: Kompensasi; *Work Life Balance*; Lingkungan Kerja; *Turnover Intention*; Karyawan Produksi.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset paling berharga yang menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Pada dasarnya, karyawan adalah individu yang memiliki keterbatasan dan kebutuhan, sehingga memerlukan perhatian dari pihak perusahaan. Menurut Andreas & Astawa (2020) mengatakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan *(turnover intention)* karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Putri & Afriyeni, 2022).

Salah satu tantangan utama bagi organisasi adalah meningkatnya *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan, baik dari sisi biaya maupun keberlangsungan operasional. Karyawan yang merasa tidak diperhatikan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh kerena

itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung, seperti pemberian kompensasi yang layak, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat merasa nyaman, termotivasi, dan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud dari *turnover intention* yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan salah satu adanya masalah yang terjadi di suatu perusahaan tersebut. *Turnover intetion* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana karyawan bekerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata (Putrianti et al., 2021).

Turnover yang terjadi pada suatu perusahaan dapat diprediksi melalui besarnya tingkat *turnover intention* yang dialami oleh karyawan dalam bekerja dan dapat mengantsipasi adanya keinginan untuk pindah kerja ke tempat kerja yang lain. Keinginan berpindah ini harus disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan seseorang karyawan berpindah akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan serta individu yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Putrianti et al., 2021). Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut, hendak disertai oleh alasan-alasan yang jelas pada waktu yang tepat, agar perusahaan siap dan dapat mencari penggantinya. Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri.

PT. Bina Pratama Sakato Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri perkebunan, khususnya pada sektor pengelolaan kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja. Pekerjaan yang berat, lokasi kerja jauh dari pusat kota, serta tingginya tekanan kerja sering kali menyebabkan penurunan kenyamanan dan kepuasan karyawan. Salah satu

indikator dari *turnover intention* dapat dilihat dari tingginya tingkat. *turn over* karyawan di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kab. Solok-Selatan.

Alasan peneliti mengambil data dari bulan Juli hingga Desember 2024 karena berdasarkan kebijakan internal perusahaan, proses penginputan data secara resmi dimulai pada awal Juli. Dengan demikian, data sebelum bulan tersebut belum tersedia secara lengkap dan terstruktur, sehingga periode Juli - Desember dipilih untuk memastikan keakuratan dan keterandalan data dalam penelitian ini.

Faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan yaitu kompensasi. Menurut Saputra et al (2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Seorang karyawan yang menerima kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan makan, transportasi, jaminan kesehatan, serta tunjangan hari raya cenderung merasa bahwa kebutuhan materialnya telah terpenuhi, sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat dan kemungkinan untuk melakukan *turnover* menjadi lebih rendah.

Metariani & Heryanda (2022) menjelaskan kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukan jika pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan mempengaruhi karyawan untuk betah terhadap pekerjaannnya sehingga akan mengurangi tingkat keluar karyawan, begitupun sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan menimbulkan keinginan keluar dari perusahaan

Kompensasi sebagai alasan yang utama bagi karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang adil dapat membantu perusahaan memotivasi, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkompeten (Johar Kuswahyudi et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Purwati et al. (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intenton*. Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan *turnover intention* dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi, karena dengan mendapat kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat. Dewi & Herianti (2023) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover itention*

work life balance juga merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berpengaruh terhadap kondisi kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki peran krusial dalam membangun hubungan kerja yang berkelanjutan antara karyawan dan perusahaan. *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Johar Kuswahyudi et al, 2022).

Penerapan *work life balance* yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersosialisasi, dan menjalankan kehidupan pribadinya, maka kondisi fisik dan mental akan lebih terjaga.

Menurut Meilia et al. (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang artinya dimana semakin baik *work life balance* pada karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Azmi et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention.*

Ananda & Taufiqurahman (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *Worklife balance* merupakan keadaan seseorang bisa mengatur waktu dan energi anatara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan seimbang, sehingga tidak merasa terlalu terbebani oleh pekerjaan dan masih memiliki waktu untuk keluarga. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka karyawan akan memilih jalan alternatif dengan berhenti dari perusahaan

Mewujudkan *work life balance* bagi karyawan merupakan upaya strategis yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Ketika perusahaan mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka hal tersebut dapat berkontribusi pada terjalinnya hubungan kerja yang berkelanjutan serta menurunkan angka perpindahan karyawan *(turnover).*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya (Nursalimah & Oktafien, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak mendukung, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan, ketidakpuasan, dan menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi demikian pada akhirnya dapat

mendorong meningkatnya *turnover intention*, karena karyawan cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapannya.

Menurut Gani et al. (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya lingkungan kerja yang sehat dan bagus akan membuat *turnover intention* lebih rendah.

Salehah et al. (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intetion* kerena suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu membuat karyawan merasa betah serta lebih bersemangat dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kab. Solok- Selatan berdasarkan pengamatan yang diamati peneliti bahwa terdapat permasalahan terkait *turnover intention* adalah tingginya tingkat *turn over* karyawan dalam beberapa periode terakhir khususnya dibagian produksi/pabrik yang berkisaran dari 8.00% - 12.00%. Dengan demikian, keluarnya karyawan bagian produksi/pabrik tersebut disebabkan kerena kurangnya apresiasi dari perusahaan. Ketika kinerja karyawan tidak dihargai, maka karyawan lebih memilih keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang bisa menghargai kontribusinya. Pada bagian produksi/pabrik karyawan sering diminta untuk lembur ketika pasokan tandan buah segar meningkat. Namun, waktu lembur tersebut tidak dihitung sebagai lembur, melainkan dianggap sebagai jam kerja biasa tanpa adanya tambahan insentif.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis " Pengaruh Kompensasi *Work life balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kab. Solok-Selatan"

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Lokasi penelitian berada di PT Bina Pratama Sakato Jaya, Kabupaten Solok Selatan, dengan subjek penelitian seluruh karyawan bagian produksi/pabrik yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden agar data yang diperoleh lebih komprehensif dan merepresentasikan kondisi lapangan secara utuh. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kompensasi (X1), *work life balance* (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen ialah *turnover intention* (Y).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel, serta didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, kemudian data dianalisis dengan bantuan SPSS melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*uji t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *turnover intention*. Pendekatan analisis tersebut dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik.

HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menilai data apakah sebaran data tersebut terdistribusi atau tidak. Adapun indikator yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya, jika nilai signifikasinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.376595333
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.087
Test Statistic		.102
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.

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Menurut hasil pengujian, yang disajikan dalam tabel 1, Asymp Sig. 0,200, yang lebih besar dari Alpha (0,05), menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016), adapun indikator yang digunakan untuk menguji multikolinearitas yaitu menggunakan nilai tolerance dan *variace inflation factor* (VIF) adalah nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antar faktor bebas. Kemudian lagi, jika harga toleran ≤ 0,10 atau harga VIF ≥ 10 maka ada multikolineritas. Uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Satistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	0.328	3.044	Tidak terjadi Multikolinearitas
Work Life Balance (X2)	0.376	2.660	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.348	2.874	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan pada uji multikolinearitas tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi, *work life balance* dan lingkungan kerja bahwa nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur uji heteroskedostisitas yaitu uji glejser dengan standar 0,05. Bisa ditarik kesimpulan jika sig besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala hetereoskadastisitas, jika sig kecil dari 0,05 maka penelitian terbatas dari gejala heteroskadastisitas. Maka dapat dilihat tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.065	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Work Life Balance (X2)	0.343	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.657	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Tidak ada heteroskedastisitas dalam data penelitian, menurut hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan SPSS. Nilai signifikan untuk setiap variabel independen berada di atas 0,05.

d. Analisis Regresi Berganda

Hasil dapat dilihat pada tabel 4, berikut berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara variabel kompensasi, *work life balance* dan lingkungan kerja bantuan program SPSS untuk perhitungan :

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.044	2.804		14.281	.000
	x1	.339	.084	.860	4.050	.000
	x2	-.338	.114	-.587	-2.956	.005
	x3	-.113	.051	-.455	-2.208	.032
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta 1. X_1 + \beta 2.X_2 + \beta 3.X_3 + e$

Y = 40.044 + 0.339 X1 - 0.338X2 - 0.113 X3

Dimana artinya persamaan diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai variabel *turnover intention* (Y) memiliki konstanta sebesar 40,044 berati apabila kompensasi (X1), *work life balance* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) diasumsikan nol (0) maka *turnover intention* (Y) sebesar 40,044 satuan.
2. Nilai variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien sebesar 0,339 artinya jika variabel kompensasi (X1) meningkat satu satuan maka *Turnover intention* (Y) meningkat sebesar 0,114 satuan

3. Nilai variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki koefisien sebesar -0,338 artinya variabel *Work Life Balance* (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi *Turnover intention* (Y) menurun sebesar 0,338 satuan. sementara variabel kompensasi (X1) dianggap sama dengan nol.

4. Nilai variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien sebesar -0,113 artinya variabel lingkungan kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi *Turnover intention* (Y) menurun sebesar 0,113 satuan.

4.7 Uji Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Ha ditolak jika t hitung < t table, yang berati tidak ada pengaruh signifikan.

b. Ho diterima jika nilai t hitung > t table yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	2.787	4.050	0.000	0,05	H_1 diterima
Work Life Balance (X2)	2.787	-2.956	0.005	0,05	H_2 diterima
Lingkungan Kerja (X3)	2.787	-.2.208	0.032	0,05	H_3 ditolak

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap *Turnover intention* (H_1)

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok-Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,050 > 2,787) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai alpha (0,000< 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan **H_1 diterima**.

2. Pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap *Turnover intention* (H_2)

Variabel *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok-Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,956 > 2,787) dan nilai signifikanya lebih kecil dari nilai alpha (0.005 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan **H_2 diterima**.

3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* (H_3)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok-Selatan dengan nilai t-hitung

lebih kecil dari t-tabel (2,208 < 2,787) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai alpha (0,032 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan **H_3 ditolak.**

PEMBAHASAN

1 . Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kab Solok-Selatan. Hipotesis ini diterima karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4.050 > 2.787) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.000 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_1 diterima.

Temuan ini menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang adil dan sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menumbuhkan rasa dihargai, serta mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Temuan ini juga berkaitan langsung dengan rumusan masalah penelitian, yaitu apakah kompensasi mampu memengaruhi turnover intention karyawan. Secara substantif, hasil ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang layak bukan hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai strategi organisasi untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan menekan potensi keluarnya karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwati et al. (2020) menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan terdapat pengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan *turnover intention* dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi, karena dengan mendapat kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Johar Kuswahyudi et al. (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention.*

Keselarasan hasil penelitian ini dengan temuan Purwati et al. (2020) dan Johar Kuswahyudi et al. (2022) memperkuat argumentasi bahwa kompensasi merupakan determinan penting dalam perilaku kerja karyawan. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa pada berbagai konteks organisasi, kompensasi tetap menjadi aspek yang sensitif dalam membentuk sikap, motivasi, dan keputusan karyawan terkait keberlanjutan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pada konteks PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kab Solok-Selatan, kompensasi yang memadai dapat menjadi instrumen manajerial untuk meningkatkan retensi karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga dapat diwujudkan melalui insentif, tunjangan, penghargaan, dan bentuk apresiasi lain yang mampu meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja.

Meskipun demikian, hasil ini tetap perlu dipahami secara hati-hati karena penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang terbatas. Kondisi tersebut memungkinkan adanya karakteristik organisasi yang khas, sehingga generalisasi temuan ke konteks perusahaan lain perlu dilakukan dengan kehati-hatian.

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover intention*

Hasil uji kedua menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kab Solok-Selatan. Hipotesis ini diterima karena nilai t-hitung besar besar dari t-tabel (2.956 > 2.787) dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai alpha (0.005 < 0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa *work life balance* semakin baik *work life balance* karyawan maka semakin rendah *turnover intention.*

Temuan ini memiliki makna bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, tekanan kerja cenderung menurun, kenyamanan psikologis

meningkat, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan menjadi lebih rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa work life balance bukan hanya isu individual, melainkan juga menjadi bagian dari strategi organisasi dalam mempertahankan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Sukadana, (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar, yang artinya semakin baik kualitas *work-life balance* karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, semakin buruk *work life balance,* semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kesamaan hasil penelitian ini dengan temuan Sukadana (2025) mengindikasikan bahwa hubungan negatif antara work life balance dan turnover intention bersifat konsisten. Artinya, pada berbagai jenis organisasi, kemampuan perusahaan dalam menciptakan keseimbangan kerja-hidup menjadi salah satu faktor yang menentukan keberlangsungan tenaga kerja. Hasil ini sekaligus memperkuat pandangan bahwa tekanan kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu, fleksibilitas, dan dukungan organisasi dapat meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang wajar, pembagian beban kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta terciptanya iklim kerja yang tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Upaya tersebut penting untuk menurunkan turnover intention dan menjaga produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Akan tetapi, penelitian ini belum menggali lebih dalam dimensi-dimensi work life balance yang paling dominan memengaruhi turnover intention. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan analisis yang lebih rinci, misalnya dengan menguji pengaruh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara terpisah agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil uji ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kab Solok-Selatan. Hipotesis ini diterima karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.208 < 2.787) dan nilai

signifikannya lebih kecil dari nilai alpha (0.032 <0,05). Maka dalam hal ini dinyatakan H_3 ditolak.

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kenyamanan, keamanan, dan keberlangsungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas, memiliki hubungan kerja yang lebih positif, dan cenderung menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memunculkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan pada akhirnya meningkatkan turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Lidiya Afriliani (2025) bahwa lingkungan kerja berrpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Telkom Witel Bekasi, hal ini berati semakin baik kondisi kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar.

Temuan dari Swasti & Sari (2020) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intetion*.

Hasil penelitian ini yang sejalan dengan Lidiya Afriliani (2025) serta Swasti dan Sari (2020) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang konsisten memengaruhi turnover intention. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, maupun suasana kerja secara umum, menjadi aspek penting yang menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif. Perbaikan dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan keselamatan kerja, pembangunan hubungan interpersonal yang harmonis, serta penciptaan budaya organisasi yang sehat. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu perusahaan menekan turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Namun demikian, hasil pada variabel lingkungan kerja tetap perlu dicermati secara hati-hati dan ditafsirkan secara teliti sesuai hasil pengujian statistik yang diperoleh. Penelitian berikutnya disarankan untuk menelaah kembali pengaruh lingkungan kerja dengan cakupan sampel yang lebih luas, sehingga konsistensi hubungan antarvariabel dapat diuji dengan lebih kuat pada konteks organisasi yang berbeda.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Solok Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan lain memperlihatkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan, sehingga hipotesis kedua diterima. Variabel lingkungan kerja juga menunjukkan arah pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, meskipun berdasarkan keputusan pengujian yang digunakan dalam penelitian ini hipotesis ketiga dinyatakan ditolak. Secara umum, hasil tersebut menegaskan bahwa faktor-faktor internal organisasi, khususnya kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja, memiliki peran penting dalam membentuk kecenderungan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan *turnover intention* pada konteks perusahaan manufaktur atau produksi. Temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan untuk merancang kebijakan kompensasi yang lebih tepat, menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik, serta membangun lingkungan kerja yang lebih kondusif guna menekan kecenderungan keluarnya karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan sampel yang hanya berasal dari satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah sampel, melibatkan sektor usaha yang berbeda, serta menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, atau kepemimpinan, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Afriliani S, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Telkom Witel Bekasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 3*(2), 1–8. https://doi.org/10.5281/zenodo.17168598

Ananda, E. P., & Taufiqurahman, E. (2025). Pengaruh Worklife Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Keinginan Berhenti Kerja) Karyawan: Studi Kasus di Rumah Sakit Hermina Karawang Tahun 2024. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11*(4.B), 49–58. https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10139

Astawa, I. P. A. A., & Sutapa, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research of Management, 2*(1), 1–11. https://doi.org/10.51713/jarma.v2i1.30

Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 6*(2), 686–696. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19813

Fangidae, R. M., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 6*(4), 1341–1348. https://doi.org/10.70581/glory.v6i5.19658

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

Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, 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. https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4227

Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung. *Jurnal Kolaboratif Sains, 6*(11), 1438–1448. https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340

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. https://doi.org/10.23887/bjm.v8i1.32666

Niladanti, A. A. I., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas, 6*(2), 547–562. https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11336

Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6*(5), 3224–3236. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 8*(3), 370–381. https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.789

Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah

Karet Padang. *Jurnal Economina, 1*(4), 725–739. https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166

Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 12*(2), 1–9. https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/518

Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida, 8*(1), 113–130. https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575

Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Bintan Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8*(2), 1491–1500. https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022