ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Polychem Indonesia Tbk Divisi Kimia Merak)

Oleh:
NETA TERTINA ARATRI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Polychem Indonesia Tbk Divisi Kimia Merak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengurangi *turnover* karyawan. Permasalahan *turnover intention* menjadi isu yang krusial karena dapat menimbulkan dampak negatif bagi keberlangsungan organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, terganggunya produktivitas, serta hilangnya karyawan berpengalaman. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian terdiri dari 75 karyawan tetap yang telah memiliki masa kerja minimal dua tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan paket kompensasi, peningkatan motivasi karyawan, serta pemeliharaan lingkungan kerja yang suportif merupakan strategi penting untuk mengurangi niat *turnover*. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk merancang sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, menciptakan program yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, serta memastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas serta menjaga stabilitas operasional.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, *Turnover Intention,* PT. Polychem Indonesia Tbk Divisi Kimia Merak.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION
(A Case Study at PT. Polychem Indonesia Tbk Merak Chemical Division)

By:

NETA TERTINA ARATRI

. This study aims to empirically examine the influence of compensation, work motivation, and work environment on employee turnover intention at PT. Polychem Indonesia Tbk Merak Chemical Division. This study is expected to contribute both theoretically and practically in the field of human resource management, particularly in reducing employee turnover. The problem of turnover intention is a crucial issue because it can have negative impacts on organizational sustainability, such as increased recruitment costs, disrupted productivity, and the loss of experienced employees. The research method used is a quantitative approach with a purposive sampling technique. The study sample consisted of 75 permanent employees who have worked for at least two years. Data collection was carried out using a questionnaire instrument that has been tested for validity and reliability. Data analysis used multiple linear regression to test the influence of independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that compensation, work motivation, and work environment each have a negative and significant effect on turnover intention. This means that the better the compensation provided, the higher the employee's work motivation, and the more conducive the work environment, the lower the tendency of employees to intend to leave the company. The findings indicate that improving compensation packages, enhancing employee motivation, and maintaining a supportive work environment are crucial strategies to reduce turnover intention. Based on these results, companies are advised to design fair and competitive compensation systems, create programs that enhance intrinsic and extrinsic motivation, and ensure a safe, comfortable, and supportive work environment for employee performance. This way, companies can retain quality human resources and maintain operational stability.

Keywords: Compensation; Human Resource Management; Turnover Intention; Work Environment; Work Motivation, PT. Polychem Indonesia Tbk Merak Chemical Division.