

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BUMDES DI KECAMATAN SUKASADA

P. Metariani¹, K. K. Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: putumetariani@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif tentang pengaruh (1) kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, (2) kompensasi terhadap *turnover intention*, (3) lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada BUMDes di Kecamatan Sukasada. Kuantitatif kasual yang menjadi desain dalam penelitian ini. Seluruh pegawai pada BUMDes di kecamatan sukasada menjadi subjek dalam penelitian ini dan objeknya adalah kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention* pegawai. 34 pegawai semuanya dijadikan unit pengamatan yang merupakan sekaligus sebagai populasi dalam penelitian, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Metode observasi, pencatatan dokumen, kuesioner, dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda merupakan cara yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. (3) lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada BUMDes di kecamatan Sukasada.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, *turnover intention*

Abstract

This study aims to obtain explanatory findings about the effect of (1) compensation and work environment on turnover intention, (2) compensation for turnover intention, (3) work environment on employee turnover intention at BUMDes in Sukasada District. The research design in this research is causal quantitative. The subjects in this study were all employees at BUMDes in Sukasada sub-district and the objects were compensation, work environment and employee turnover intention. The population of this study was 34 employees, all of whom were used as observation units, so that this study was a population study. Data were collected using observation methods, document recording, questionnaires, and data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) compensation and work environment have a significant effect on turnover intention employee. (2) compensation has a negative and significant effect on turnover intention employee. (3) the work environment has a negative and significant effect on turnover intention employee at BUMDes in Sukasada district.

Keywords : *compensation, work environment, turnover intention*

1. Pendahuluan

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan sebuah lembaga yang mengurus atau mengelola seluruh aset serta keuangan yang dimiliki oleh desa, dimana nantinya akan dimanfaatkan untuk kesejahteraan desa. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka oleh sebab itu didirikan BUMDes yang didasari oleh kebutuhan dan potensi desa. Maka dari itu, BUMDes diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan ekonomi masyarakat desa. Sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014, BUMDes ini berfungsi menjadi sumber perekonomian dalam desa yang diharapkan mampu membantu masyarakat pedesaan. Untuk dapat mempertahankan serta mengembangkan BUMDes, tentunya SDM berperan penting dalam berlangsungnya kegiatan di BUMDes. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005) yang mengatakan bahwa manusia adalah sumber daya

yang paling penting, dan utama yang nantinya dapat menunjang jalannya kegiatan suatu bisnis usaha, yang mencakup pengelolaan sumber daya yang memiliki kualitas yang baik serta bermutu untuk digunakan dalam proses bisnis agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan pegawai tidak hanya dari segi kinerjanya tetapi juga dari segi kebutuhan dan kenyamanan pegawai. Jika perusahaan atau organisasi tidak dapat memenuhi harapan pegawai, tidak menutup kemungkinan tetap ada pegawai yang melakukan turnover. Turnover merupakan pergantian pegawai dari suatu organisasi tertentu. Adakalanya turnover dapat dilihat dari sisi positif tapi juga dapat dilihat dari sisi negatifnya. Namun sebageian besar pegawai yang melakukan turnover biasanya telah memiliki kesan negatif atau dampak yang buruk dari suatu organisasi atau instansi yang bersangkutan. Sejalan dengan pendapat Booth dan Hamer (2007) yang mengatakan bahwa Turnover merupakan sebuah dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika sebuah perusahaan tidak mampu untuk mengelola sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki, sehingga keinginan untuk pindah kerja yang berasal dari karyawan sangat besar.

Handoko (2001) yang menyatakan Turnover Intention adalah sebuah alasan untuk keluar dari pekerjaan yang didasari oleh berbagai faktor, salah satu faktor yaitu keinginan tenaga kerja untuk mendapatkan tempat kerja yang lebih baik dari yang sebelumnya. Menurut Hom dan Griffeth (1995), indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention adalah (1) Individu berpikir untuk meninggalkan organisasi, (2) individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain, (3) Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dan (4) Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik. Menurut Mobley (1986) Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Muchinsky (1993) menyatakan bahwa jika pegawai merasa tidak puas atas apa yang diberikan perusahaan sebagai imbalan dari pekerjaannya dan didampingi dengan rasa tidak aman dalam bekerja, maka akan memicu keinginan seseorang untuk melakukan turnover. Berdasarkan pemaparan diatas maka mendapat hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada Pengaruh Antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Kompensasi merupakan salah satu pemicu dari keinginan pegawai untuk pindah kerja. Menurut Rivai (2004:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh dari tempat kerja, dimana hal tersebut dapat berupa pengganti kontribusi jasa yang mereka telah keluarkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, yaitu gaji, bonus, pengobatan, dan asuransi (Umar, 2007:17). Suwatno dan Priansa (2011:224) mengatakan dengan pemberian kompensasi yang baik kepada pegawai akan mempengaruhi pegawai untuk betah terhadap pekerjaannya sehingga akan mengurangi tingkat keluar pegawai, begitupun sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan pegawai maka akan menimbulkan keinginan keluar dari pegawai. Hasil penelitian oleh Widayati dan Yolanda (2016) mengatakan Kompensasi bersifat negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan menurut Khaidir (2016) mengutarakan bahwa kompensasi bersifat positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan pemaparan diatas maka mendapat hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Turnover Intention pada Pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Selain kompensasi, Turnover Intention juga dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berasal dari luar diri pegawai yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri (Sunyoto, 2012:43). indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah, hubungan pegawai, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan (Sunyoto, 2012:44). Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan karena menyangkut kenyamanan pegawai dalam bekerja. Bila pegawai merasa tidak nyaman dan tidak aman nantinya akan menimbulkan rasa cemas dalam bekerja serta fasilitas yang tidak memadai akan

menimbulkan rasa tidak betah dalam bekerja yang Akibatnya akan menimbulkan Turnover Intention pegawai (Pranowo, 2016). Hasil Penelitian oleh Yunita dan Surya (2015) menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil tersebut tidak sejalan dengan Polii (2015) dimana Lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan pemaparan diatas maka mendapat hipotesis sebagai berikut:

H3: Ada Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Di Kecamatan Sukasada hanya ada beberapa desa yang memiliki BUMDes. Dari observasi yang dilakukan, beberapa BUMDes mengalami kesulitan dalam mengembangkan usaha dikarenakan situasi yang kurang mendukung dan sangat sulit untuk mendapatkan pegawai yang ahli dibidangnya. Berdasarkan tabel perbandingan dapat diketahui bahwa turnover pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada pada tahun 2019 rata-rata diatas 10% , yaitu pada BUMDes Sambangan sebesar 40%, BUMDes Tegallinggah sebesar 20%, BUMDes Pancasari sebesar 48% dan BUMDes Panji sebesar 28%. Gillis (dalam Setiawan, 2013) mengatakan turnover pegawai dikatakan normal berkisar antara 5% – 10% pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% pertahun.

Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai yang sudah keluar, menjelaskan bahwa penyebab mereka memiliki Turnover Intention yang tinggi dan memutuskan untuk melakukan turnover yaitu karena gaji mereka masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) , tidak adanya insentif, serta tidak ada tunjangan kesehatan yang dapat menjamin kelangsungan hidup para pegawai. Komunikasi dengan ketua ataupun pimpinan tidak berlangsung dengan baik, sehingga beberapa pegawai merasa tidak cocok untuk bekerja bersama. Jam kerja beberapa BUMDes masih belum teratur, sehingga ada beberapa pegawai yang lembur tetapi tidak mendapatkan uang lembur sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Alasan lainnya karena kurangnya kenyamanan dalam bekerja seperti beberapa fasilitas masih belum lengkap sehingga pekerjaan sering kali tidak selesai tepat waktu serta kondisi lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Masalah-masalah tersebut memicu pegawai memiliki keinginan pindah kerja (turnover intention). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah yang paling mendasari pegawai memiliki keinginan untuk pindah kerja (turnover intention) adalah kurangnya perhatian terhadap kompensasi pegawai serta lingkungan kerja pegawai yang kurang nyaman.

Seperti yang terjadi pada beberapa BUMDes di Kecamatan Sukasada. Mereka mengatakan bahwa hasil kerja kerasnya tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Bahkan dari beberapa BUMDes yang saya datangi, mereka mengatakan bahwa belum mendapatkan dana dari desa sehingga sistem gaji mereka masih belum teratur dan belum pasti. Kadang jika dapat pemasukan akan digaji sedangkan jika tidak ada pemasukan, gaji mereka ditunda. Hal tersebut memicu keinginan para pegawai untuk keluar dari pekerjaannya.

Seperti yang terjadi pada beberapa BUMDes di Kecamatan Sukasada, mereka mengatakan bahwa fasilitas yang dimiliki masih kurang memadai sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja. Beberapa dari mereka mengeluh tentang kondisi lingkungan, dimana letak BUMDes yang dekat dengan jalan sehingga suara bising sepeda motor terdengar hingga ke dalam ruangan. Ada yang tahan dengan keadaan tersebut, tetapi ada juga yang merasa sangat terganggu sehingga mereka memiliki keinginan untuk pindah ke tempat yang lebih nyaman dan terhindar dari kebisingan. Alasan lainnya karena rasa ketidakcocokan dengan teman kerjanya sehingga memilih untuk tidak bekerja di tempat yang sama lagi. Diambil dari segala kesimpulan yang melatarbelakangi, penulis memutuskan memberikan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Dipetik dari penjelasan latar belakang, dapat dirumuskan Rumusan Masalah sebagai berikut : (1) Apakah kompensasi juga lingkungan kerja memberi pengaruh pada turnover intention pegawai BUMDes Kecamatan Sukasada?, (2) Apakah kompensasi memiliki pengaruh turnover intention pada pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada?, (3) Apakah

lingkungan kerja mempengaruhi turnover intention pada pegawai BUMDes Kecamatan Sukasada?

Dilihat dari latar belakang dan perumusan masalah, dapat disimpulkan tujuan adalah berikut : (1) Kompensasi dan lingkungan kerja akan turnover intention pegawai BUMDes Kecamatan Sukasada. (2) Kompensasi terhadap turnover intention pada pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada. (3) Lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai BUMDes Kecamatan Sukasada.

Manfaat yang diharapkan didapatkan dari segala penelitian juga penjabaran yaitu : (a) manfaat teoritis dan (b) manfaat praktis. Keduanya dijabarkan seperti berikut. (1) Manfaat teoritis, hasilnya diharap mampu menambah wawasan dan memberi berbagai manfaat dalam pengembangan pengetahuan manajemen SDM, terkhusus dalam hal terkait kompensasi, lingkungan kerja, turnover intention. (2) Manfaat Praktik, hasil penelitian agar bisa dijadikan bahan acuan dalam memperbaiki sistem kerja pada BUMDes Kecamatan Sukasada agar dapat meminimalisir terjadinya turnover intention.

2. Metode

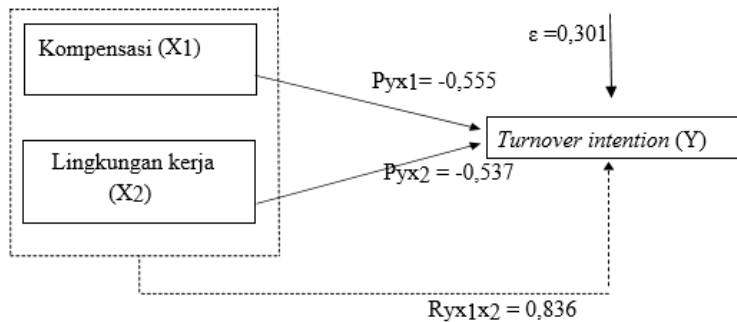
Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan turnover intention. Kegiatan ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif kausal yang dipakai di dalam mendapatkan eksplanasi teruji tentang berpengaruhnya kompensasi & lingkungan kerja kepada turnover intention pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada. Menurut Sugiyono (2007:37) penelitian kuantitatif kausal berguna untuk pengkajian sehubungan penyebab dan akibatnya. Desain kuantitatif kausal dapat dilakukan dengan tahapan berikut : (1) Perumusan permasalahan, (2) kajian teori, (3) rumusan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) penarikan kesimpulan. Subjek kegiatan riset adalah pegawai BUMDes Kecamatan Sukasada, sedangkan objeknya yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan turnover intention.

Pengumpulan menggunakan metode observasi, pencatatan dokumen dan jajak pendapat. Dijabarkan sebagai berikut: (1) Metode observasi, yakni proses yang kompleks, dimana disusun darisegala proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2008:145). Penggunaan teknik ini bertujuan untuk mengetahui keadaan sebenarnya, berkenaan dengan perilaku manusia, sikap kerja, dan berapa banyak pegawai yang melakukan turnover di BUMDes se-kecamatan Sukasada. (2) Pencatatan dokumen, merupakan salah satu cara pengumpulan data melalui pencatatan arsip-arsip atau dokumen-dokumen perusahaan. (3) Metode Kuisisioner, menggunakan kuisisioner berstruktur (angket tertutup), kemungkinan jawaban pernyataan telah disiapkan berbentuk pilihan. Responden tidak perlu lagi memberikan tambahan jawaban, responden hanya tinggal pilih satu alternatif, nantinya dapat memudahkan peneliti dalam mengelola dan menganalisis data.

Instrument penelitian yang digunakan berisi pertanyaan tertulis mengenai indikator variabel penelitian yang telah disebarkan kepada para responden. Dalam penelitian ini kuisisioner berisi pertanyaan terkait variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan turnover intention. Kuisisioner telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya untuk mendapatkan penelitian yang valid dan akurat.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian Statistic Package Sosial Science for Windows versi 20 diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan hasil output SPSS seperti yang Nampak pada Gambar 1. Struktur hubungan kompensasi dan lingkungan kerja kepada turnover intention, sebagai berikut.



Gambar 1
Struktur Hubungan Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2)
Terhadap Turnover intention (Y)

Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $R_{yx1x2} = 0,836$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 artinya ada pengaruh signifikan dari kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) pada pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{yx1} = -0,555$ dengan p-value $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya kompensasi (X1) berpengaruh negative & signifikan terhadap turnover intention (Y) pada pegawai BUMDes di kecamatan Sukasada.

Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{yx2} = -0,537$ ialah p-value $0,001 < 0,05$, menyatakan bahwa menolak H_0 . Artinya Lingkungan kerja (X2) mempengaruhi secara negative dan signifikan terhadap Turnover intention (Y).

Uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 34,060 dimana β_1 bernilai -0,516; nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) bernilai -0,431; nilai koefisien error (ε) bernilai 0,301. Hingga didapat persamaan yang diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 34,060 - 0,516X_1 - 0,431X_2 + 0,301 \varepsilon \quad (1)$$

Interpretasi hasil analisis ialah : (1) Konstanta bernilai 34,060 yang berarti kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka turnover intention (Y) bernilai 34,060, (2) Koefisien kompensasi (β_1) -0,519 berpengaruh negatif terhadap turnover intention (Y). Ini mengartikan jika tiap naik satu satuan kompensasi (X1) akibatnya turnover intention (Y) akan mengalami penurunan -0,516 dengan perkiraan variabel bebas yang lainnya sama, dan (3) Nilai Koefisien lingkungan kerja (β_2) -0,431 mempengaruhi secara negative terhadap turnover intention (Y). Ini mengartikan jika tiap naik satu satuan lingkungan kerja (X2) akibatnya turnover intention (Y) akan turun -0,431 dengan perkiraan variabel bebas lainnya sama.

Berdasarkan hasil tersebut, dimana variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja secara signifikan berperan dalam meningkatkan turnover intention. Sama halnya dengan hasilnya Nugroho dan darmawati (2018) yang mengatakan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dengan kompensasi terkecil dan lingkungan kurang mendukung maka akan memicu pegawai memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Pada pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada, tingkat pemberian kompensasi masih terbilang rendah serta beberapa BUMDes memberikan gaji secara tidak teratur yang menyebabkan pegawai merasa tidak puas. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai akan mengurangi tingkat komitmen terhadap organisasi yang memungkinkan pekerja pergi. Dan lingkungan yang tidak kondusif juga peralatan yang kurang memadai terkadang mempersulit jalannya kegiatan.

Disamping itu, tidak ada program perkembangan karir yang dapat menambah kesejahteraan pegawai karena makin besar jabatan yang diemban oleh pegawai maka akan makin besar kesejahteraan pegawai. Tetapi hal tersebut juga ditakutkan oleh organisasi, jika

ada perkembangan karir kemungkinan pegawai akan pindah kerja ke organisasi yang memiliki kompensasi yang lebih besar dan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Beberapa pegawai mengaku sudah memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari organisasi dengan alasan kompensasi yang kurang memuaskan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, apalagi beberapa dari mereka masih muda sehingga mereka merasa masih memiliki kesempatan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik. Beberapa pegawai memiliki alasan untuk tetap bertahan meski dengan kompensasi yang rendah dan lingkungan yang kurang nyaman, diantaranya adalah mereka masih belum diterima di tempat kerja dengan kompensasi yang lebih besar, ada dari mereka yang masih menunggu panggilan kerja dari instansi lain, dan ada juga yang lebih memilih kerja di organisasi ini karena untuk mengisi waktu luangnya. Maka bisa diketahui jikalau kompensasi dan lingkungan kerja berdampak terhadap turnover intention pada pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Hasil mempertunjukkan jikalau variabel kompensasi secara negatif dan signifikan berperan dalam meningkatkan turnover intention. Hal ini didukung hasil oleh Widyasari, dkk (2017) yang berkata jikalau kompensasi berpengaruh signifikan dengan turnover intention. Dengan pemberian kompensasi yang tidak layak kepada pegawai akan memicu keinginan pegawai memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada masih kurang maksimal, dimana pemberian kompensasi dirasa masih kurang layak dan adil. Seperti pada BUMDes Pancasari, pemberian kompensasi pada pegawai sering kali ditunda atau tidak tepat waktu karena kurangnya pemasukan pada BUMDes sehingga sistem pemberian kompensasi masih kurang teratur. Disaat ada pemasukan, gaji akan diberikan sesuai dengan ketentuan tapi jika pemasukan masih kurang maka gaji yang diberikan akan sangat minim. Hal itulah yang menyebabkan BUMDes Pancasari memiliki tingkat turnover yang paling tinggi dibanding dengan BUMDes lainnya di Kecamatan Sukasada.

Sedangkan pada BUMDes Sambangan, gaji sudah diberikan dengan layak tetapi masih dibawah UMK dan tidak ada tunjangan kesehatan. BUMDes juga sangat minim dalam memberikan bonus dan reward kepada pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya. BUMDes Panji telah memiliki sistem pemberian yang sudah lumayan baik, tetapi masih banyak pegawai yang bekerja disana masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan karena kebutuhan mereka yang masih belum sepenuhnya tercukupi dan tidak adanya kompensasi tidak langsung seperti tunjangan atau kompensasi tambahan yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Sedangkan pada BUMDes Tegallingsih yang diberikan kepada pegawai masih minim dan dibawah UMK. Hal tersebut menyebabkan pegawai memiliki rasa tidak puas dan memicu keinginan untuk keluar dari organisasi. Beberapa pegawai yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan tetapi masih bertahan dalam organisasi disebabkan oleh beberapa hal diantaranya pegawai yang masih menunggu panggilan kerja dari organisasi atau perusahaan lain, ada pegawai yang hanya ingin mengisi waktu luang dan bekerja dengan santai karena beberapa BUMDes pekerjaannya tidak teratur karena pekerjaannya tergantung pada pelanggan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa kompensasi berdampak terhadap turnover intention.

Penelitian memberikan jawaban jikalau variabel lingkungan kerja secara negatif signifikan berperan dalam meningkatkan turnover intention. Hasil oleh Putra dan Utama (2017) berkata jikalau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Tidak adanya kenyamanan dalam bekerja dan lingkungan yang kurang kondusif akan menimbulkan rasa ingin untuk pergi dari tempat kerja. Lingkungan kerja pada BUMDes di Kecamatan Sukasada terbilang kurang kondusif, dimana beberapa BUMDes tidak memiliki peralatan dan perlengkapan yang memadai sebagai penunjang kegiatan dalam organisasi. Hal itu dapat dilihat pada BUMDes Pancasari yang masih manual dalam pengolahan tempat wisatanya seperti dalam pemberian tiket kepada pengunjung wisata serta udara yang dingin terkadang membuat pegawai merasa tidak betah berada di lingkungan BUMDes. BUMDes Pancasari tidak memiliki kantor pribadi untuk dapat menjalankan usaha tetapi lokasinya menjadi satu dengan kantor desa.

Sedangkan pada BUMDes Panji, udara yang panas sudah dapat diatasi dengan menyediakan AC pada ruangan tetapi BUMDes Panji masih belum maksimal dalam

penyediaan lahan parkir bagi pegawai karena letak BUMDes yang berada disamping jalan besar. Hal itu menyebabkan keresahan bagi pegawai dalam menempatkan kendaraannya dibarengi dengan tidak adanya penjaga (satpam) ataupun kamera pengawas yang dapat mengawasi lingkungan sekitar dari hal-hal yang tidak terduga. Selain itu, lokasi tempat kerja yang disebelah jalan raya memungkinkan suara bising kendaraan motor terdengar hingga kedalam ruangan sehingga terkadang mengganggu ketenangan pegawai. Sedangkan pada BUMDes Tegallingsih dan Sambangan, lahan parkir sudah memadai tetapi sirkulasi udara pada tempat masih kurang maksimal. Hal tersebut menyebabkan para pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan kegiatannya dan dapat memicu pegawai memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja berdampak terhadap Turnover Intention.

4. Simpulan dan Saran

Dari hal diatas, maka dapat ditarik beberapa simpulan yaitu : (1) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada, (2) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada, dan (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Sesuai dengan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian diatas, maka tertuanglah saran yaitu: Bagi organisasi pada BUMDes di Kecamatan Sukasada, diharapkan agar dapat memperbaiki sistem kerja pegawai agar lebih kearah yang pasti, misalnya dengan cara menentukan target untuk pegawai dan bekerjasama dengan berbagi pihak agar penghasilan dapat organisasi meningkat. Setelah dapat meningkatkan penghasilan, maka organisasi dapat memperbaiki sistem memberikan kompensasi ke pegawai agar sama dengan aturan yang diberlakukan dan lebih ditingkatkan lagi sistem pemberian kompensasinya sehingga pemberian kompensasi yang tidak teratur dapat dihindari. Jika lingkungan kerja, diharapkan organisasi mengatur suasana lingkungan kerja pegawai agar pegawai senang saat bekerja serta tidak terjadi hal-hal yang tidak diharapkan. Berikutnya untuk penlitu yang akan datang dengan mengangkat tema mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan turnover pegawai harapannya mampu mengembanguaskan dengan mempergunakan indikator terbaru sehingga hasilnya lebih handal, disamping hal itu adanya pertimbangan dalam pengujian yang memiliki tautan dengan turnover intention seperti stress kerja, pengembangan karir, motivasi, kepemimpinan, dan juga penlitu menyarankan untuk menggunakan metode analisis jalur.

Daftar Pustaka

- Andini, R. 2006. "Analisis pengaruh kepuasan gaji, Kompensasi, komitmen organisasional terhadap Turnover Intention (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang)". *Tesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro*
- Booth, S., dan Hamer, K. 2007. "Labour turnover in the retail industry (Predicting the role of individual, organisational and environmental factors)". *International Journal of Retail and Dis-tribution Management*. 35 (4), 289-307.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2005. *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hom, P. W. dan Griffeth, R. W. 1995. "*Employee Turnover*". *Ohio : South-West College Publishing*.

- Khaidir, Muhammad. 2016. "Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. gagah satria manunggal Banjarmasin". *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3.
- Muchinsky, Paul M, 1993. *Psychology Applied to Work*. (Fourth Edition). Brooks/Cole Publishing Company, New York
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Pegawai : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nugroho, T Tejo dan Arum Darmawati. 2018. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention pramuniaga PT CIRCLE K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta". *Jurnal ilmu manajemen*, Vol 5 nomor 2.
- Putra, I Dewa dan I Wayan Mudiarta Utama. 2017. "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di mayaloka villas seminyak". *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9. ISSN: 2302-8912.
- Polii, L Genta. 2015. "Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di rumah sakit siloam manado" *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.4. ISSN 2303-1174
- Pranowo, S R. 2016. "Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention pegawai dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi (studi kasus pada cv. sukses sejati computama)". *Skripsi universitas negeri Yogyakarta*
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Statiska Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Setiawan, R., dan Brian, H. (2013). "Pengaruh komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan Paparon's Pizza of Tomorrow". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. 1(1):21-41.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widayati, Catur dan Yolanda Yunia. 2016. "Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention". *Jurnal Manajemen*/Volume XX, No. 03

Widyasari. dkk. 2017. "Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pegawai besakih beach hotel Denpasar". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5. ISSN : 2337-3067

Yunita, N K Lisna dan Made Surya Putra. 2015. "Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol: 4. ISSN: 2302-8912

Undang-Undang No.6 Tahun 2014.