

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMPENSASI PADA PT
ALFI PUTRA TRENGGALEK**

Syahriza Azizan Sayid¹, Muhamad Fahmi Azizul Farhan², Agus Eko Sujianto³
Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung^{1,2,3}
sayidsyahrizaazizan@gmail.com, fahmi.farhanu@gmail.com,
agusekosujianto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* di PR Alfi Putra Trenggalek. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang diberikan kepada 100 karyawan PR Alfi Putra. Analisis data dilakukan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Selain itu, ditemukan bahwa kompensasi tidak mampu memediasi pengaruh *employee engagement* maupun lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Simpulan, bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berperan penting dalam mengurangi tingkat *turnover intention* di PR Alfi Putra Trenggalek. Meskipun *employee engagement* tidak secara langsung mempengaruhi tingkat *turnover intention*, hal ini menunjukkan adanya kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan strategi pengelolaan lingkungan kerja dan kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meminimalkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This research aims to explore the influence of employee engagement, work environment, and compensation on the level of turnover intention at PR Alfi Putra Trenggalek. This research is a quantitative study using a random sampling method. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale given to 100 PR Alfi Putra employees. Data analysis was carried out using SmartPLS 4.0 software. The research results show that employee engagement does not have a significant influence on turnover intention. However, the work environment and compensation have a significant positive influence on the level of turnover intention. In addition, it was found that compensation was unable to mediate the influence of employee engagement or work environment on turnover intention. The conclusion is that the work environment and compensation play an important role in reducing the level of turnover intention at PR Alfi Putra Trenggalek. Even though employee engagement does not directly influence the level of turnover intention, this shows the complexity of the factors that influence employee loyalty. Therefore, management needs to pay attention to work environment

management strategies and compensation policies that can improve employee welfare and minimize the desire to leave the company.

Keywords: *Employee Engagement, Compensation, Work Environment, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan berkembangnya jaman dan teknologi yang semakin maju, kebutuhan manusia juga semakin beragam yang dapat dipenuhi dengan berbagai aktivitas diantaranya bisnis. Dalam menjalankan bisnis, manajemen sangat krusial dijalankan untuk mengatur dari awal hingga tercapainya tujuan bisnis. Seperti yang diketahui, modal manajemen dalam mencapai tujuan usaha atau bisnis terdiri dari 5 M, yakni man (sumber daya manusia), materials (bahan-bahan atau materi), money (uang), market (Pasar), serta method (metode). Aspek sumber daya manusia menjadi faktor utama serta memiliki peran lebih kompleks untuk menerapkan fungsi manajemen, yakni perancangan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), serta pengawasan (controlling). Karena kompleksnya aspek sumberdayamanusia ini menjadikan permasalahan yang timbul dari sumber daya manusia tentu saja sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dalam usaha menggapai tujuan. Agar target perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memberdayakan, memelihara dan mensejahterakan karyawannya agar profesional dalam bekerja serta tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (turnover intention).

Harnoto (2002) dalam Yudhistira, (2016) menjelaskan bahwa turnover intention merupakan kadar pegawai ingin meninggalkan perusahaan. Turnover intention atau tingginya keinginan tenaga kerja untuk berpindah menjadi sebuah ancaman yang harus segera diatasi karena hal tersebut dapat menimbulkan kerugian. Perusahaan pada penelitian ini, PR Alfi Putra, pastinya mempunyai berbagai macam permasalahan pada saat menjalankan roda usaha perusahaannya. Salah satu permasalahan yang ada pada perusahaan ini adalah tingginya tingkat pergantian staf pada divisi sumber daya manusia. Tingginya tingkat keluar karyawan dari perusahaan pada jangka waktu tertentu adalah akibat dari turnover. Bakker (2003) dalam Reeves & Krishnan, (2020) menjelaskan bahwa employee engagement adalah komponen krusial untuk perusahaan karena dapat membuat peningkatan pada produktivitas, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, serta dapat menekan turnover intention. Penelitian Sabrina Tambunan et al., (2020) mengatakan bahwa employee engagement berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, artinya kenaikan employee engagement akan menurunkan turnover intention, namun pengaruhnya tidak signifikan.

Sedarmayanti, (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh elemen yang ada di sekitar karyawan, baik itu berupa hal fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap turnover intention seperti yang diungkapkan oleh, Amalia & Enderwati, (2018), Ramadhoani, (2020), Sugiono et al., (2021), dan Meirina et al., (2018). Sedangkan Anindya et al., (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Berbanding terbalik dengan penelitian tersebut, Ernawati et al., (2022), dan Efentris & Chandra, (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap turnover intention pegawai. Lain halnya dengan Purwati

et al., (2020) yang mengatakan bahwa dalam konteks penelitiannya, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Sirait (2006) dalam Setia Darma & Sani Supriyanto, (2018) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai berbentuk financial ataupun nonfinancial sebagai imbalan terhadap kontribusi pegawai terhadap untuk perusahaan. Asih, (2021), (Purba & Ruslan, (2020), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berbanding terbalik dengan penelitian tersebut, Anindya Ayu K et al., (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Lain halnya dengan Vizano & Sutawidjaya, (2020), Hermanto et al., (2023), Sandy, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Sebagai pembaharuan, peneliti menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh employee engagement dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

KAJIAN TEORI

Employee engagement adalah keadaan mental yang positif dan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*). *Vigor* (semangat), adalah keinginan seseorang untuk bersungguh-sungguh serta gigih dalam menghadapi kesulitan, *Dedication* (dedikasi), merupakan perasaan antusias dan bangga atas pekerjaan yang dijalani, dan *Absorption* (keasyikan), adalah perasaan senang yang dirasakan seseorang hingga dia berkonsentrasi dan menimbulkan minat mendalam, serta ia merasakan waktu berjalan sangat cepat karena merasa kegiatan yang dilakukan memiliki keseruan di dalamnya. (Shaufeli 2002 dalam Kristiana et al., 2019).

Khan dalam Fauziridwan et al., (2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menurunkan keinginan untuk berpindah dari perusahaan tempatnya bekerja. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) kepada perusahaan, ia akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya kepada perusahaan karena dengan kesadaran penuh dia tunjukan perannya di perusahaan. Dengan adanya keterikatan yang demikian, maka karyawan akan selalu stay atau mengikatkan individunya kepada perusahaan serta memberikan dukungan penuh kepada perusahaan dan hal ini akan menumbuhkan loyalitas tinggi sehingga keadaan ini menguntungkan perusahaan terhadap perkembangan serta pertumbuhannya.

Sedarmayanti, (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh elemen yang berada di seliling karyawan, berupa hal fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada setiap hal berbentuk fisik di sekitar karyawan, seperti tingkat kebersihan, warna dan layout ruangan, sirkulasi udara, pengaturan musik, tingkat pencahayaan, keamanan, kebisingan, dan faktor-faktor lainnya. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik melibatkan interaksi antara rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan interaksi lainnya yang terjadi dalam konteks pekerjaan.

Lingkungan kerja yang menciptakan suasana kerja tenang dan nyaman, hal tersebut dapat menciptakan kondisi yang kondusif. Kondisi ini dapat meningkatkan kinerja seseorang, memungkinkannya untuk bekerja tanpa gangguan, dan secara realistis mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan. Namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak mampu menjadikan suasana nyaman atau tenang, maka mengakibatkan suasana kerja terganggu yang pada outputnya akan berpengaruh terhadap kinerja atau bahkan membuat karyawan tidak betah sehingga ingin berpindah tempat kerja (*turnover intention*).

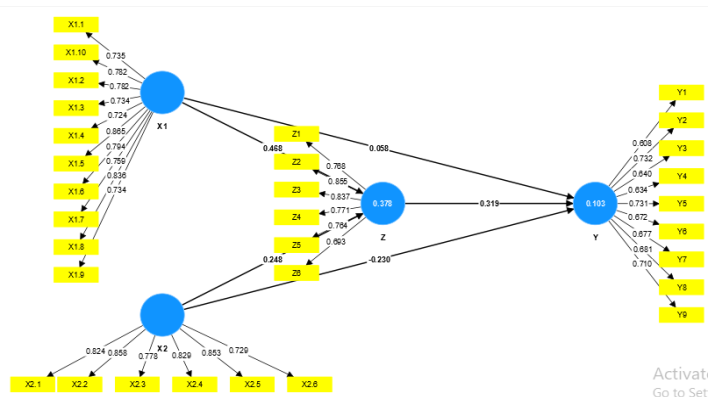
Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan, baik berupa imbalan keuangan maupun imbalan non-keuangan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. (Hasibuan, 2011). Pada dasarnya karyawan mau melakukan sebuah pekerjaan karena didorong oleh kemauan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kompensasi absolut tenaga kerja memiliki dampak langsung pada tingkat kehidupan seseorang, sedangkan besaran kompensasi juga seringkali menjadi petunjuk status sosial dan mencerminkan nilai yang diberikan kepada mereka. Bagi karyawan, uang adalah bentuk penghargaan yang mereka terima terhadap pelayanan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, jika pegawai merasa kompensasi yang mereka dapatkan kurang sesuai terhadap pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan, hal tersebut dapat menjadi pemicu pegawai turnover intention.

Sebagai pembaharuan dan untuk mengembangkan penelitian agar ilmu pengetahuan terus berkembang pembaharuan pada penelitian, penelitian ini menjadikan variabel kompensasi sebagai variabel mediasi pengaruh antara employee engagement terhadap turnover intention dan menjadi variabel mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention.

METODE PENELITIAN

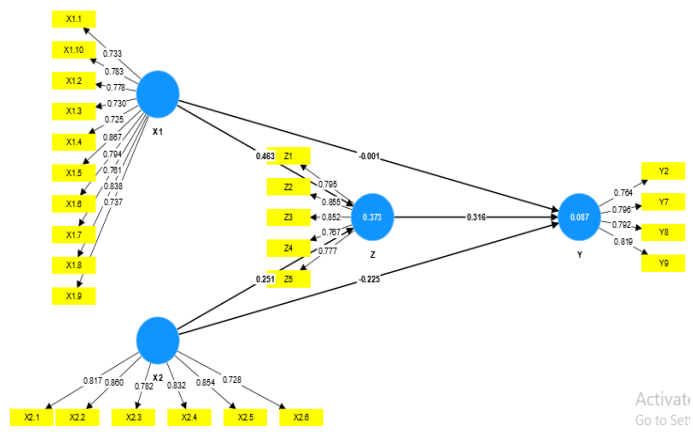
Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan PR Alfi Putra berjumlah 133. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dengan tingkat keakuratan 5%, dan setelah dilakukan penghitungan maka didapati hasil yakni 100 orang karyawan yang menjadi responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan kuesioner menggunakan skala *likeart* yang disebarakan langsung di lapangan dengan skor lima dimana skor 1 STS (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 SS (sangat setuju). Pada penelitian ini alat analisis yang akan pakai adalah *Structur Equation Model* (SEM) yang akan dianalisis menggunakan Smart PLS 4.0.

HASIL PENELITIAN



Gambar 2. Skema Model PLS Sebelum diolah
 Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Berdasarkan gambar 2 tersebut, diketahui terdapat indikator dari variabel Z6, Y1, Y3, Y4, Y5, dan Y6 memiliki nilai outer loading kurang dari 0.7 sehingga dilakukan pengolahan oleh peneliti.



Gambar 3. Skema Model PLS Setelah diolah
 Sumber. Data primer (diolah, 2023)

Dapat diketahui model akhir pada penelitian ini menghasilkan 10 indikator yang menggambarkan variabel employee engagement, 6 indikator yang menggambarkan variabel lingkungan kerja, 5 indikator yang menggambarkan variabel kompensasi dan variabel turnover intention digambarkan oleh 4 indikator.

Tabel 1.
Loading Factor

Item	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0.733	Valid
X1.2	0.778	Valid
X1.3	0.730	Valid
X1.4	0.725	Valid
X1.5	0.867	Valid
X1.6	0.794	Valid
X1.7	0.761	Valid
X1.8	0.838	Valid
X1.9	0.737	Valid
X1.10	0.783	Valid
X2.1	0.817	Valid
X2.2	0.860	Valid
X2.3	0.782	Valid
X2.4	0.832	Valid
X2.5	0.854	Valid
X2.6	0.728	Valid
Z1	0.795	Valid
Z2	0.855	Valid
Z3	0.852	Valid
Z4	0.767	Valid
Z5	0.777	Valid
Y2	0.764	Valid
Y7	0.796	Valid

Y8	0.792	Valid
Y9	0.819	Valid

Tabel 2.
Cross Loading

Item	(X1)	(Z)	(X2)	(Y)	Ket
X1.1	0.733	0.460	0.302	0.112	Valid
X1.10	0.783	0.478	0.413	0.103	Valid
X1.2	0.778	0.376	0.314	0.048	Valid
X1.3	0.730	0.442	0.269	0.158	Valid
X1.4	0.725	0.391	0.297	0.052	Valid
X1.5	0.867	0.531	0.367	0.194	Valid
X1.6	0.794	0.414	0.342	-0.083	Valid
X1.7	0.761	0.400	0.326	-0.041	Valid
X1.8	0.838	0.423	0.303	-0.010	Valid
X1.9	0.737	0.434	0.262	0.043	Valid
X2.1	0.426	0.394	0.817	-0.047	Valid
X2.2	0.352	0.399	0.860	-0.072	Valid
X2.3	0.252	0.305	0.782	-0.142	Valid
X2.4	0.305	0.271	0.832	-0.113	Valid
X2.5	0.394	0.379	0.854	-0.018	Valid
X2.6	0.265	0.375	0.728	-0.048	Valid
Y2	0.007	0.115	-0.163	0.764	Valid
Y7	0.098	0.214	-0.061	0.796	Valid
Y8	0.069	0.179	-0.023	0.792	Valid
Y9	0.097	0.171	-0.002	0.819	Valid
Z1	0.516	0.795	0.331	0.163	Valid
Z2	0.512	0.855	0.418	0.140	Valid
Z3	0.417	0.852	0.357	0.115	Valid
Z4	0.428	0.767	0.391	0.207	Valid
Z5	0.403	0.777	0.283	0.251	Valid

Dari tabel diatas hasil *cross loading* setiap variabel laten menunjukkan nilai tertinggi dibanding variabel lain pada tiap nilai *cross loading* nya. Dengan demikian, nilai-nilai validitas diskriminan pada penelitian ini dapat dianggap valid.

Tabel 3.
Construct Reability

Variabel	CR	CA	Keterangan
X1	0.931	0.926	Reliable
X2	0.902	0.897	Reliable
Z	0.871	0.868	Reliable
Y	0.812	0.806	Reliable

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang membentuk konstruk tersebut dapat dianggap reliabel. Dengan kata lain, semua variabel manifestasi telah terbukti memiliki akurasi, konsistensi, dan ketepatan dalam mengukur

konstruk yang dituju. Hal ini dapat disimpulkan karena semua indikator memiliki nilai CR dan CA yang melebihi nilai kritis 0,7.

Jika sudah dipastikan *outer model* memenuhi persyaratan, tahap selanjutnya yakni melakukan pengujian *inner model* atau model struktural. Hal tersebut dapat dievaluasi dengan melihat nilai *R-square* dan *F-square* untuk variabel dependen serta nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*).

Tabel 4.
R-Square

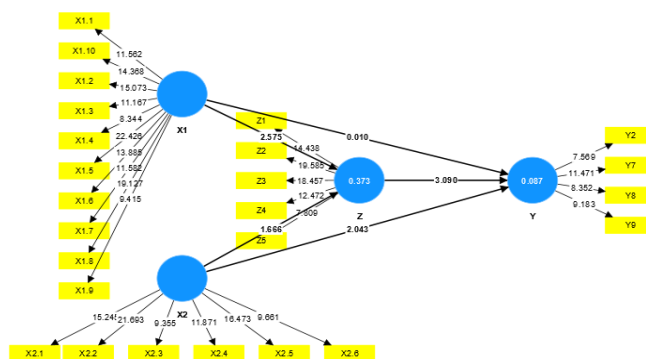
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kompensasi (Z)	0.373	0.360
Turnover Intention(Y)	0.087	0.059

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua konstruk eksogen (X1 dan X2) secara serentak mempengaruhi Z sebesar 0,360 atau 36% yang menunjukkan pengaruh semua konstruk eksogen X1 dan X2 terhadap Z termasuk moderat atau sedang. Nilai *R-Square* pengaruh secara simultan X1, X2, dan terhadap Y adalah sebesar 0,059 atau 5,9% yang menunjukkan pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2, dan Z terhadap Y termasuk lemah.

Tabel 5.
F-Square

Variabel	X1	X2	Z	Y
X1			0.283	0.000
X2			0.083	0.068
Z				0.043
Y				

Maka berdasarkan tabel tabel diatas, yang termasuk pengaruh size besar > 0.35 adalah tidak ada. Dan yang termasuk pengaruh size sedang yaitu dengan *f-Square* antara 0.15 sampai dengan 0.35 adalah pengaruh X1 terhadap Z. Pengaruh X2 terhadap Z, X2 terhadap Y dan Z terhadap Y termasuk lemah karena nilai *f-Square* berada diantara 0.02 sd 0.15. Sedangkan pengaruh diabaikan adalah pengaruh X1 terhadap Y yang memiliki nilai *f-square* < 0.02.



Gambar 4. Bootstrapping

Sumber : data primer (diolah, 2022)

Hasil analisis smartPLS dengan menggunakan metode simulasi, yaitu *bootstrapping* terhadap sampel, memberikan hasil statistik sebagai berikut.

Tabel 6.
Hasil Statistik

PENGARUH	Original Sample	T-Statistics	P-Values
X1 -> Y	-0.001	0.010	0.496
X2 -> Y	-0.225	2.043	0.021
Z -> Y	0.316	3.090	0.001
X1 -> Z -> Y	0.146	1.624	0.052
X2 -> Z -> Y	0.079	1.285	0.099

Hasil uji hipotesis pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai t-statistics $0,010 < 1,96$ dengan pengaruh sebesar $-0,001$ serta nilai *P-values* $0,496 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Keadaan ini akan mengindikasikan bahwa *employee engagement* tidak dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain kenaikan dan penurunan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan melibatkan 100 responden, dan instrumen penelitian telah diuji untuk validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi syarat yang ditetapkan, sehingga dapat dianggap valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap Kompensasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, artinya semakin tinggi atau baik *employee engagement*, maka akan berdampak terhadap meningkatnya kompensasi karyawan PR Alfi Putra. *Employee engagement* (X1) memiliki pengaruh terhadap kompensasi (Z) karena loyalitas karyawan yang tinggi mampu memberikan *impact* atau pengaruh terhadap karyawan lain sehingga ketika satu karyawan memiliki semangat untuk bekerja maka dapat memicu karyawan lain untuk bersemangat juga dalam bekerja. Hal ini tentunya akan menghasilkan *impact* terhadap kinerja yang *outputnya* tercapainya target yang telah ditentukan dan ketika performa kinerja karyawan meningkat maka perusahaan akan berpeluang memberikan insentif. Hasil penelitian ini selaras dengan indikator lama bekerja karyawan yang merupakan representasi dari dedikasi karyawan terhadap perusahaan yang menunjukkan rata-rata persentase paling tinggi jika dibandingkan dengan indikator lain. Islam telah mengajarkan umatnya agar selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja. Seseorang yang terdorong dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya, hal tersebut merupakan cerminan dari karakteristik *employee engagement* yakni *vigor* (semangat) dan *dedication* (dedikasi). Seseorang yang memiliki rasa *employee engagement* yang tinggi akan maksimal dalam bekerja untuk dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya baik atau buruknya *employee engagement* tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PR Alfi Putra. Keadaan ini akan mengindikasikan bahwa *employee engagement* tidak dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain kenaikan dan penurunan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, dalam konteks karyawan PR Alfi Putra, mengacu hasil *f square* (tabel 4.11) yang menunjukkan bahwa pengaruh adalah pengaruh X1 terhadap Y yang mempunyai nilai *f square* $0,00 < 0,02$ (pengaruh diabaikan) sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* bukan merupakan hal yang mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan mungkin karena sebagian karyawan yang merupakan perempuan dengan umur yang relatif muda sedari awal memiliki niat untuk bekerja hanya sementara pada PR Alfi Putra untuk mencari pengalaman saja dan selanjutnya ingin bekerja ditempat lain atau tidak ingin bekerja pada bidang tersebut, dalam hal ini adalah bekerja di pabrik pengolahan tembakau. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sabrina Tambunan et al., (2020) yang mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* artinya baik buruknya *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Kompensasi (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Bahwa kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PR Alfi Putra, yang berarti semakin tinggi atau baik kompensasi, maka keinginan karyawan untuk keluar memungkinkan akan meningkat pada PR Alfi Putra. Selanjutnya, dalam konteks karyawan PR Alfi Putra, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi maka keinginan karyawan keluar memungkinkan akan meningkat, hal tersebut dikarenakan sistem pemberian upah PR Alfi Putra adalah borongan. Sistem ini memberikan target kepada karyawan untuk penggajiannya, dimana banyaknya jumlah upah yang diterima karyawan didasarkan oleh jumlah produksi yang dihasilkan karyawan pada tiap harinya. Agar dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan perlu memiliki fisik prima sehingga dapat mencapai hasil produksi sesuai target. Namun di lapangan tidak semua karyawan memiliki kesehatan yang prima atau dalam usia produktif sehingga dapat mempengaruhi hasil produksinya. Dengan demikian semakin banyak upah yang ingin didapatkan, maka perlu tenaga lebih untuk mencapainya. Hal tersebut memungkinkan karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Selanjutnya, apabila mengacu terhadap hasil rata-rata jawaban responden terhadap variabel kompensasi, menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang diaplikasikan PR Alfi Putra dipersepsikan baik oleh karyawan PR Alfi Putra. Artinya, secara umum karyawan PR Alfi Putra merasa senang, puas, atau menerima sistem kompensasi yang diterapkan oleh PR Alfi Putra. Hasil ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aninda Ayu et al., (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kompensasi (Z)

Dari hasil pengujian disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z) pada karyawan PR Alfi Putra, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik atau tinggi pula kompensasi yang diberikan PR Alfi Putra kepada karyawan. Lingkungan kerja yang positif, inklusif, adil, dan memungkinkan pertumbuhan serta perkembangan dapat berkontribusi pada peningkatan kompensasi karyawan. Hal tersebut karena jika lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan produktivitas perusahaan serta meningkatkan laba yang pada akhirnya kompensasi karyawan akan meningkat. Sebagai pembaharuan dalam penelitian, peneliti meneliti variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi yang hubungan antar dua variabel ini jarang atau belum ada yang meneliti. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut dalam melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PR Alfi Putra, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan PR Alfi Putra. Keadaan ini akan mengindikasikan bahwa baik dan buruknya lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang dibuat oleh perusahaan mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan terutama sikap keterbukaan antara atasan dengan bawahan berpengaruh kuat supaya terciptanya lingkungan kerja yang baik, sehingga tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan menjadi ringan, yang menyebabkan *turnover intention* karyawan menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Amalia & Endarwati, 2018), (Efentris & Chandra, 2019), (Ramadhoani, 2020), (Sugiono et al., 2021), dan (Ernawati et al., 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Manusia merupakan makhluk Allah yang paling sempurna karena dibekali dengan akal dan pikiran. Selain itu Allah menciptakan segala hal di bumi ini untuk dimanfaatkan oleh manusia. Bukan hanya memanfaatkan saja, namun Allah juga menugaskan manusia untuk menjadi khalifah. *Khalifah* berarti pengayom, pemeliharaan, serta pembimbing supaya setiap makhluk menggapai tujuan Allah. Atas tanggung jawab sebagai *khalifatullah* di bumi, Allah SWT memberikan kewajiban menjaga dan melestarikan alam.

Pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kompensasi (Z)

Bahwa *t-statistic* $1,624 < 1,96$ dan *p-value* $0,052 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada PR Alfi Putra. Hal tersebut disebabkan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sebagai pembaharuan peneliti menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel mediasi hubungan antara pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan hasil dalam konteks penelitian ini, bahwa kompensasi tidak mampu memediasi pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut untuk melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini dengan kompensasi sebagai variabel mediasinya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kompensasi (Z)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa *t-statistic* $1,285 < 1,96$ dan *p-value* $0,099 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PR Alfi Putra. Hal ini disebabkan oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sebagai pembaharuan peneliti menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel mediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan hasil dalam konteks penelitian ini, bahwa kompensasi tidak mampu memediasi pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut untuk melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini dengan kompensasi sebagai variabel mediasinya. Sudah seharusnya bagi perusahaan untuk memenuhi kewajiban balas jasa atau upah kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas apa yang telah karyawan kerjakan. Selain itu juga mengingat upah adalah alasan utama untuk karyawan bekerja. Mereka memberikan kemampuannya bekerja kepada perusahaan untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Islam melarang berlaku sewenang-wenang terhadap upah.

SIMPULAN

Bahwa pertama, *employee engagement* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya meskipun *employee engagement* naik tapi keinginan *turnover intention* karyawan tetap ada. Dalam konteks penelitian ini, pada PR Alfi Putra tingkat *employee engagement* bukan menjadi pengaruh terhadap keinginan keluar karyawan. Kedua, lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya semakin baik lingkungan kerja pada PR Alfi Putra, maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Ketiga, Kompensasi (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya dalam konteks penelitian ini semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PR Alfi Putra, maka *turnover intention* juga meningkat. Keempat, *employee engagement* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, dalam konteks penelitian ini kompensasi tidak dapat menjadi mediasi variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Kelima, lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, dalam konteks penelitian ini kompensasi tidak mampu menjadi mediasi variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. ., & Endarwati, M. L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Journal Manajemen Bisnis Indonesia*, 13(2), 106–117. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/12895>
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention At PT.Cahaya Araminta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197–209. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article>

/view/441

- Ernawati, F. Y., Novandalina, A., & Majid, U. A. (2022). Affect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential Turnover Intention of Operator Level Employees At Pt. Prima Sejati Sejahtera 3. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 264. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.4075>
- K, A. A., Maria M Minarsih, & Wulan, H. S. (2020). The Effect of Compensation, Leadership, and Work Environment to Turnover Intention Employee Gombel Golf Semarang Employees Caddy Parts. *Journal of Management UNPAND*, 6. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1478>
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/6781>
- Sabrina Tambunan, M., Tewal, B., Dotulong, L. O., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 703–712. <http://etheses.uin-malang.ac.id/52681/>
- Sugiono, E., Ria Armela, S., & Efendi, S. (2021). The effect between job satisfaction, work stress, and work environment on turnover intention mediated by organizational commitment to the Indonesian National Cyber And Crypto Agency. *Multicultural Education*, 7(10), 221–238. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5558002>