JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 31 Oktober 2025 | **Revised:** 10 November 2025 | **Accepted:** 23 November 2025

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana)

Ratih Agesti[1], Maman Suratman[2]
[1]Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia, agesti.ratih@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia, maman.suratman@widyatama.ac.id

Corresponding Author: agesti.ratih@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of compensation, work environment, and work motivation on turnover intention among telemarketing employees at Bank BPRKS KCP Wastukencana in Bandung. This study uses a quantitative verifiable research method and primary data from questionnaires distributed to 69 telemarketing employees of Bank BPRKS KCP Wastukencana. Using multiple linear regression analysis and data processing using SPSS 27, the results show that compensation, work environment, and work motivation partially have a significant effect on turnover intention. Simultaneously, compensation and work environment influence turnover intention, while work motivation does not influence turnover intention. The implications of this study emphasize the importance of the management of Bank BPRKS KCP Wastukencana to pay attention to compensation policies, create a supportive work environment, and increase work motivation through reward programs and employee development to reduce turnover intention and maintain the stability of the company's human resources*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing di Bank BPRKS KCP Wastukencana. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif verifikatif dan data primer yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada 69 responden. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, hasil menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya manajemen Bank BPRKS KCP Wastukencana untuk memperhatikan kebijakan kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan motivasi kerja melalui program penghargaan dan pengembangan karyawan untuk mengurangi *turnover intention* serta menjaga stabilitas sumber daya manusia pada perusahaan.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia sehingga dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Kemajuan perusahaan tersebut ditentukan oleh hasil kinerja dan perilaku karyawan yang positif. Namun terkadang ada saja perilaku karyawan yang memiliki dampak negatif pada perusahaan, salah satunya adalah mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai karyawan atau *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dengan berbagai alasan dan memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Diputra *et al*., 2021). Jika suatu perusahaan memiliki tingkat pengunduran diri karyawan dengan intensitas yang cukup tinggi dapat menimbulkan dampak negatif pada perusahaan seperti adanya peningkatan biaya untuk merekrut karyawan baru. Selain itu, *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karena bisa jadi perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman serta skill yang baik dan perusahaan perlu melatih kembali karyawan baru guna menggantikan posisi karyawan yang kosong. Jumlah karyawan telemarketing di Bank BPRKS KCP Wastukencana pada periode 2019–2022 menunjukkan tren jumlah total karyawan yang stabil, yaitu 78 orang setiap tahunnya. Namun, persentase karyawan yang *resign* mengalami kecenderungan meningkat. Pada tahun 2019, terdapat 27 orang (34,62%) yang mengundurkan diri, meningkat menjadi 30 orang (38,46%) pada tahun 2020 dan bertahan di angka yang sama pada tahun 2021. Pada tahun 2022, jumlah karyawan *resign* kembali meningkat menjadi 31 orang (39,74%). Sebaliknya, persentase karyawan tetap mengalami penurunan dari 65,38% pada tahun 2019 menjadi 61,54% pada tahun 2020 dan 2021, lalu turun lagi menjadi 60,26% pada tahun 2022. Data ini menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi dan cenderung meningkat dalam periode empat tahun tersebut, yang dapat berdampak pada stabilitas dan kinerja tim telemarketing. Adapun faktor penyebab seorang karyawan melakukan pengunduran diri adalah adanya pemberian kompensasi yang rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan.

Turnover intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan setelah karyawan tersebut diterima oleh perusahaan (Efitriana & Liana, 2022). *Turnover intention* mengandung unsur subyektif dimana seorang individu akan mengubah pekerjaannya untuk keluar dari perusahaan (Fatikasari, 2022). *Turnover intention* mengandung unsur ketidaknyamanan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja dan berusaha mencari pekerjaan lain diluar perusahaannya saat ini (Putri & Islamuddin, 2022). Indikator seorang karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja adalah absensi kerja yang meningkat, mulai malas bekerja, melakukan pelanggaran kerja, peningkatan protes terhadap atasan, berpikir untuk berhenti bekerja, dan keinginan mencari pekerjaan lain (Salehah, 2022). Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2021) kompensasi merupakan bentuk pemberian dari perusahaan kepada karyawan yang didasari oleh kinerja yang ditunjukkan. Semakin baik kinerja semakin banyak kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi juga dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi pekerja baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non-materi (Putri & Islamuddin, 2022). Kompensasi dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan (Taufik *et al*., 2021). Kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan (Efitriana & Liana, 2022). Selain kompensasi, lingkungan kerja di duga mampu memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan

bahan yang dihadapi lingkungan sekitar (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja menyangkut segi fisik dan psikis yang berpengaruh terhadap karyawan (Fatikasari, 2022). Lingkungan kerja juga sebagai penunjang pekerjaan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik guna mencapai tujuan perusahaan (Adinda, 2024). Turnover intention pada karyawan muncul dari motivasi kerja karyawan yang rendah, karena motivasi merupakan pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang (Siringoringo *et al*., 2023). Motivasi mampu membuat seseorang mau mejalankan tugas dan fungsinya pada perusahaan (Yuliantini & Santoso, 2020). Selain itu motivasi juga mampu menjadi sebuah kekuatan baik yang bersumber dari internal atau eksternal yang mendukung seseorang siap bekerja sesuai jangka waktu dan intensitas yang ditentukan (Prastyo & Santoso, 2021). Dengan motivasi kerja yang baik, karyawan mampu memberikan kinerja yang baik dan usaha yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan (Zebua *et al*., 2022).

Secara empiris, pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pernah diteliti pada oleh peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Adinda (Adinda, 2024) yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention.* Sejalan denga penelitian yang dilakukan Zahroh (Zahroh, 2023) yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi pada timbulnya *turnover intention* pada karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Akbar *et al.*, 2023) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap t*urnover intention*, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan *turnover intention*. dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif verifikatif dengan tujuan mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana. Jumlah populasi yang digunakan sebesar 78 responden dengan jumlah sampel 69 responden hasil dari *purposive sampling* serta menggunakan rumus Slovin. Data primer diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang berisi penyataan terkait variabel penelitian yaitu mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *turnover intention* dengan menggunakan skala Likert. Adapun indikator variabel kompensasi yang digunakan adalah pembayaran untuk karyawan, fasilitas kerja dan insentif (Hasibuan, 2021). Indikator lingkungan kerja yang digunakan adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2017). Indikator motivasi kerja yang digunakan adalah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan (Zebua *et al*., 2022). Indikator turnover intention yang digunakan adalah mencari pekerjaan lain, keinginan meninggalkan organisasi secara sukarela, dan hasil evaluasi individual (Salehah,*et al*., 2022).

Analisis data penelitian menggunakan uji statistika deskriptif dengan menguji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data, uji asumsi klasik, uji T-Parsial, uji F-Simultan dan uji hipotesis. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana

H2: lingkungan kerja yang diterapkan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana

H3: motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana
H4: kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang didistribusikan kepada 69 orang karyawan Bank BPRKS KCP Wastukencana sebagai responden. Profil responden penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Jabatan		
Staff	60	86.96%
Supervisor	8	11.59%
Manager	1	1.45%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	26	37.68%
Perempuan	43	62.32%
Tingkat Pendidikan		
SMA	36	52.17%
D3	2	2.90%
S1	30	43.48%
S2	1	1.45%
Lama Bekerja		
0-1 tahun	13	18.84%
1-3 tahun	30	43.48%
4-5 tahun	5	7.25%
Lebih dari 5 tahun	21	30.43%

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi terkait profil responden menunjukkan bahwa pada kategori Jabatan, persentase tertinggi dihasilkan oleh jabatan Staff yang mengartikan bahwa struktur organisasi pada divisi telemarketing didominasi oleh staff sebagai pelaksana utama. Pada kategori Jenis Kelamin proporsi pekerjaan telemarketing lebih didominasi oleh Perempuan yang disesuaikan dengan kebutuhan komunikasi dan pelayanan kepada konsumen. Pada kategori Tingkat Pendidikan didominasi oleh pendidikan S1 yang disesuaikan dengan kualifikasi umum tenaga kerja di bidang telemarketing. Pada kategori Lama Bekerja didominasi oleh karyawan yang bekerja antara 1-3 tahun yang menunjukkan bahwa pada posisi telemarketing diisi oleh karyawan dengan lama bekerja pada tahap awal hingga menengah.

Tabel 2. Uji Validitas Data Seluruh Variabel

	Variabel dan Indikator	r Hitung	Ket
	Kompensasi		
X1.1	Saya menerima gaji bulanan secara tepat waktu dari perusahaan	0.811	Valid
X1.2	Saya menerima upah harian sesuai dengan ketentuan perusahaan	0.626	Valid
X1.3	Saya mendapatkan tunjangan kinerja atas hasil kerja yang saya capai	0.683	Valid
X1.4	Saya diperbolehkan menggunakan properti perusahaan dalam mendukung pekerjaan	0.731	Valid
X1.5	Saya mendapatkan izin menggunakan fasilitas kendaraan perusahaan untuk kunjungan kerja	0.534	Valid

X1.6	Saya diperbolehkan menggunakan fasilitas kerja perusahaan untuk meningkatkan omzet	0.749	Valid
X1.7	Saya mendapatkan imbalan dari perusahaan atas prestasi kerja yang saya capai	0.806	Valid
X1.8	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan ketika omzet meningkat	0.829	Valid
X1.9	Saya mendapatkan imbalan ketika berhasil mencapai target penjualan	0.814	Valid
	Lingkungan Kerja		
X2.1	Penerangan di tempat kerja sudah memadai	0.851	Valid
X2.2	Suhu udara di tempat kerja nyaman untuk bekerja	0.794	Valid
X2.3	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan	0.701	Valid
X2.4	Warna ruangan di tempat kerja mendukung suasana kerja yang baik	0.826	Valid
X2.5	Ruang gerak di tempat kerja memadai untuk beraktivitas	0.812	Valid
X2.6	Saya merasa aman saat bekerja di perusahaan ini	0.822	Valid
X2.7	Hubungan antar sesama karyawan di perusahaan ini terjalin dengan baik	0.771	Valid
X2.8	Hubungan antara karyawan dan atasan di perusahaan ini terjalin dengan baik	0.788	Valid
	Motivasi Kerja		
X3.1	Saya memiliki hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja	0.752	Valid
X3.2	Saya taat pada aturan perusahaan	0.853	Valid
X3.3	Saya selalu hadir dalam bekerja	0.923	Valid
X3.4	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0.802	Valid
X3.5	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik	0.903	Valid
X3.6	Saya teliti dalam bekerja	0.921	Valid
X3.7	Saya memiliki fokus yang baik saat bekerja	0.883	Valid
X3.8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi	0.930	Valid
X3.9	Saya berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja	0.945	Valid
X3.10	Saya memiliki jiwa gigih dan pantang menyerah dalam bekerja	0.900	Valid
X3.11	Saya tidak pernah bolos kerja meskipun cuaca buruk	0.846	Valid
	Turnover intention		
Y1	Saya mencari informasi terkait pekerjaan lain di luar organisasi	0.623	Valid
Y2	Saya membandingkan pekerjaan saat ini dengan pekerjaan di tempat lain	0.760	Valid
Y3	Saya pernah mengajukan lamaran kerja ke tempat lain	0.801	Valid
Y4	Tingkat absensi saya mulai meningkat	0.318	Valid
Y5	Saya mulai merasa malas untuk bekerja	0.764	Valid
Y6	Saya sering terlambat masuk kerja	0.703	Valid
Y7	Saya sering melakukan pelanggaran disiplin kerja	0.740	Valid
Y8	Saya memiliki pikiran untuk berhenti bekerja	0.773	Valid
Y9	Saya mulai merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini	0.783	Valid
Y10	Saya mulai merasa adanya hubungan yang tidak harmonis dengan atasan dan rekan kerja	0.768	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan data hasil uji validitas seluruh variabel menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki validitas yang valid sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori
Kompensasi	0.885	Valid
Lingkungan kerja	0.916	Valid
Motivasi kerja	0.969	Valid
Turnover intention	0.875	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua variabel menghasilkan angka di atas 0.700 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas	Heterokedastisitas	Autokorelasi
Kompensasi	0.071	3.357	0.062	2.087
Lingkungan Kerja	0.071	3.684	0.216	2.087
Motivasi kerja	0.071	2.397	-0.525	2.087
Turnover intention	0.071	-	-	2.087

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji asumsi klasik pada semua variabel menunjukkan hasil sebesar 0,071 > 0,05 yang menunjukkan bahw data penelitian berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas, semua variabel menghasilkan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel penelitian. Pada uji heterokedastisitas menghasilkan nilai signifikansi > 0,05, namun pada variabel motivasi kerja memiliki arah negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada variabel penelitian. Pada uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin Watson sebesar 2,087 sedangkan nilai dU yang telah diketahui sebelumnya sebesar 1,7015. Maka berdasarkan hasil tersebut, nilai DW 1,894 lebih besar dari nilai dU 1,7015 dan juga telah memenuhi syarat dU < d < 4 – dU yaitu 1,7015 < 2.087 < 2,2985. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Uji F	Uji T	R square
Kompensasi	0.00	0.00	0.266
Lingkungan Kerja	0.00	0.015	0.266
Motivasi kerja	0.00	0.298	0.266
Turnover intention	0.00	-	0.266

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil Uji F memiliki nilai signifikan 0.00 pada semua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Pada hasil Uji T, variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0.00 yang menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja memiliki nilai hasil Uji T sebesar 0.015 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,298 > 0.05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	B	Std.eror
Kompensasi	-0.444	0.0117
Lingkungan Kerja	0.343	0.137
Motivasi kerja	-0.072	0.068

Sumber: data primer diolah 2025

Dari hasil perhitungan analisis linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$\textit{Turnover Intention} = 34.502 - 0.444X_1 + 0.343X_2 - 0.072X_3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 34,502 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka tingkat turnover intention pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana adalah sebesar 34,502 satuan. Dengan kata lain, nilai konstanta ini mencerminkan baseline turnover intention tanpa dipengaruhi oleh ketiga variabel independen.

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar –0,444 memiliki arti bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan menurunkan turnover intention sebesar 0,444, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja justru meningkatkan turnover intention sebesar 0,343, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini menarik karena bertolak belakang dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang umumnya menemukan hubungan negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang tercipta di Bank BPRKS KCP Wastukencana mungkin tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan, sehingga meskipun terdapat peningkatan aspek lingkungan kerja, hal tersebut justru menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X3) sebesar –0,072 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan menurunkan turnover intention sebesar 0,072, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Turnover Intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana berada dalam kategori baik.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana. Artinya semakin adil dan layak sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention)*
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan

4. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana. Artinya tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak menjadi faktor utama yang menentukan niat mereka untuk keluar dari perusahaan.
5. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention.* Artinya pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terpadu, di mana sistem kompensasi yang adil dan layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta dorongan motivasi yang kuat akan saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka dapat dibuatkan saran sebagai berikut:

Bagi Manajemen

Manajemen perlu terus mengoptimalkan sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi kerja mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap struktur gaji, bonus, dan tunjangan agar menciptakan rasa adil dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, manajemen diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan nyaman, baik dari segi fisik seperti penataan ruang dan fasilitas kerja, maupun nonfisik seperti hubungan komunikasi dan suasana kerja harmonis antar karyawan dan atasan, sehingga mampu menekan tingkat *turnover intention*.

Bagi *Human Resource*

Departemen HR disarankan mengembangkan program pengelolaan SDM yang lebih menyeluruh, seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja, pelatihan peningkatan kompetensi, serta kegiatan penguatan kebersamaan tim. Berdasarkan hasil deskriptif, motivasi kerja karyawan berada pada kategori cukup baik, namun belum maksimal. Oleh karena itu, HR perlu merancang strategi motivasi yang lebih inovatif agar semangat kerja dan loyalitas karyawan meningkat. Sinergi antara kebijakan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan perlu dijadikan satu kesatuan strategi untuk menekan *turnover intention*.

Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas kerja dan program pengembangan yang telah disediakan perusahaan secara optimal. Dengan menjaga komunikasi yang baik, meningkatkan disiplin, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja sekaligus memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian ke cabang BPRKS lainnya atau perusahaan di sektor berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di berbagai konteks organisasi.

REFERENSI

Adinda, T. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Budi Gases Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, *18*(01), 9–26.

Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, M. D. N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy and Business Universitas Mahasaraswati Denpasar*, *2*, 545–555.

Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, *5*(2), 2022–2182.

Fatikasari, D. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dira Market Kencong. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, *33*(1), 1–12.

Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Meyer, A. &. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publications, Inc.

Moch Faisal Akbar, Rita Tri Yusnita, & Suci Putri Lestari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4), 20–41. https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.278

Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *4*(2), 513–528. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689

Putri, N. D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, *3*(1), 87–98. http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/99/87%0Ahttps://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/99

Salehah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *5*(1), 59–64. https://doi.org/10.36985/trqhy765

Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, *7*(2), 155–171.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, *16*(1), 29–44. http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941

Zahroh, R. C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *2*(4), 1102–1113.

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja TerhadapMotivasi Kerja

Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, *10*(4), 1417–1435. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967