



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : 10.32493/jiim.v4i2.55005

Article info : *Received:* 26 Nov 2025 *Revised:* 27 Nov 2025 *Accepted:* 29 Nov 2025

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja melalui *Turnover Intention* Pada PT Gea Medical Indonesia

Muhammad Ongki Chniago ¹⁾, Hamsinah ²⁾, Maswarni³⁾

Program Pascasarjana Magister Manajemen (221015250010)¹⁾ Universitas Pamulang²⁾
muhammadongki.ch@gmail.com¹⁾, dosen00941@unpam.ac.id²⁾, dosen00381@unpam.ac.id³⁾.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui *Turnover Intention* Pada PT GEA Medical Indonesia. Data yang diperoleh dari PT GEA Medical Indonesia, penelitian dilakukan selama 3 bulan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah survei dengan alat pengumpulan data pokoknya adalah kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 210 karyawan PT GEA Medical Indonesia. Dari data yang diperoleh kemudian penelitian melakukan reduksi data dengan mengambil data-data yang dibutuhkan yang kemudian data tersebut dianalisis menggunakan program SmartPLS 3,0 untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan pengembangan kari berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sementara itu kompensasi, Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan; *Turnover Intention*.

Abstract. *This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and career development on employee performance, mediated by turnover intention, at PT GEA Medical Indonesia. Data were collected from PT GEA Medical Indonesia over a three-month period. A quantitative research method was employed, using a survey design with questionnaires as the primary data collection instrument. The study involved 210 employees of PT GEA Medical Indonesia as respondents. The collected data were processed through data reduction by selecting the relevant information, which was then analyzed using the SmartPLS 3.0 software to examine the relationships between variables. The results indicate that compensation and career development significantly influence turnover intention, while the work environment does not have a significant effect on turnover intention. Furthermore, compensation, work environment, and career development have a significant impact on employee performance. Additionally, turnover intention is shown to affect employee performance.*

Keyword: *Compensation; Work Environment; Career Development; Employee Performance; Turnover Intention.*

A. PENDAHULUAN

Belakangan ini perusahaan alat kesehatan berkembang semakin pesat, hal ini didukung oleh cita-cita pemerintah dalam meningkatkan layanan kesehatan untuk setiap lapisan masyarakat. PT GEA medical merupakan salah satu dari perusahaan alat kesehatan terkemuka yang berperan aktif dalam membantu pembangunan fasilitas kesehatan di seluruh Indonesia. Namun kinerja karyawan terus menurun dari 2022 hingga 2024. Capaian aktual turun dari 92% pada 2022 menjadi 88% pada 2023, dan merosot ke 83% pada 2024. Jumlah karyawan yang tidak mencapai target juga meningkat signifikan, dari 17 orang menjadi 25 orang. Penurunan ini dipicu adaptasi awal, keterlambatan produksi, serta meningkatnya turnover sehingga target kinerja tidak tercapai setiap tahunnya. Kompensasi, yang mencakup gaji, insentif, dan tunjangan, dianggap sebagai penghargaan bagi karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Sedangkan melihat tabel Data Promosi Dan Turn Over Karyawan PT GEA Medical periode 2022-2024 menunjukkan karyawan yang memasuki masa pensiun pada tahun 2022 dan 2024 sebanyak 2 Orang karena telah memasuki batas usia maksimal produktif. Lalu karyawan yang Resign atau mengundurkan diri terlihat cukup tinggi, pada puncaknya terjadi di tahun 2024 yaitu sebanyak 16 Orang, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan PT GEA Medical yang menjadi pemicu hal tersebut adalah karena lokasi kantor yang cukup jauh dari tempat tinggal dan gaji di masa percobaan yang cukup rendah. Dari latar belakang penelitian diatas saya bermaksud untuk mengambil judul penelitian: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Pada Kinerja Melalui Turnover Intention Karyawan Pada PT GEA Medical Indonesia”.

B. KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. Kompensasi menurut Kasmir (2016:233) merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Sedangkan Menurut Hasibuan, (2020:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Afandi (2018:67) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sedangkan Lingkungan kerja menurut Herlinda et.al (2021:122) yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) mengatakan Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah sejumlah posisikerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela, 2016:253). Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam Elbadiansyah (2019:131) pengembangan karir merupakan kegiatan atau aktivitas pengembangan diri guna menyiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Dari

beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginan nya serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Herlinda et.al (2021:122) pengertian dari kinerja adalah segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan.. Sedangkan menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Turnover Intention

Menurut Mobley dalam Jaelani (2021:4) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan dalam tindakan nyata. Menurut Jaelani (2021:5), *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Pindah kerja yaitu merupakan berhentinya pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut Menurut Noe et al., (2018:17), *turnover intention* merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor- faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. GEA *Medical* Indonesia beralamatkan di GEA Medical Tower F lot 12, Business City, Cengkareng, Jalan Atang Sanjaya No.21, RT.002/RW.006, Benda, Tangerang City, Banten 15125. dilakukan selama 3 (Tiga) bulan yang dilakukan pada bulan Oktober 2024 - Desember 2024 dengan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 210 orang atau seluruh karyawan GEA Medical Indonesia di kantor pusat, hal ini berdasarkan teknik sampling jenuh dimana populasi pada penelitian ini sebanyak 210 orang karyawan. Variabel yang digunakan meliputi

Kompensasi; Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan; *Turnover Intention*. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner skala Likert, dan Studi kepustakaan. Untuk mengetahui instrumen penelitian valid dan reliabel perlu dilakukannya uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dan reabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan dibantu dengan bantuan software SmartPLS (Parsial Least Square) ver 3.2.8. serta pengujian hipotesis melalui nilai t dan p untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Seluruh variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert yang telah diuji validitas dan reabilitasnya, berdasarkan jumlah sampel dan teknik analisis yang digunakan. Data yang dikumpulkan diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui *Turnover Intention* pada PT GEA Medical Indonesia.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	107	51
Perempuan	103	49
Total	210	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa sampel yang lebih banyak diambil adalah laki-laki sebesar 107 responden atau sebesar 51% dari 210 responden. Menunjukan bahwa hasil uji validitas dan reabilitas dengan program SmartPLS 3.2.8 semua variabel valid dan reliabel, ke lima variabel penelitian telah memenuhi asumsi *discriminant validity* karena nilai AVE terendah di peroleh lebih dari 0,5 dan hasil dari seluruh variabel memenuhi asumsi *reliability construct* karena nilai *cronbach alpha* dan *composite reability* terendah >0,7. Pada uji *R square* membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap *Turnover intention* sebesar 62,5% dan sisanya 37,5% di pengaruhi oleh variabel lain. Dan pada hasil penelitian menunjukan kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* sebesar 38,7%, variabel lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan nilai sebesar 20%. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan nilai sebesar 27%. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar -37,4%. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan sebesar 34%. Pengembangan karir memiliki hubungan positif dan pengaruh besar terhadap kinerja

karyawan sebesar -23%, selanjutnya *Turnover Intention* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hubungan sebesar 96,4%.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Pengembangan karir dan Kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Gea Medical Indonesia. Selanjutnya lingkungan kerja, pengembangan karir, dan *Turnover Intention* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Gea Medical Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Turnover Intention Pada PT Gea Medical Indonesia saran yang di berikan kepada pimpinan PT Gea Medical Indonesia untuk meningkatkan kualitas udara di ruang kerja karyawan untuk kesehatan dan kenyamanan karyawan, memberikan pengetahuan dengan jelas kepada karyawan tentang kriteria dan persyaratan untuk mendapatkan promosi, serta memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memotivasi karyawan sehingga tidak ada niat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan harapan dan tujuan karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, Lendy Zelvian., (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja, Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.

Afandi., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Yogyakarta: Nusa Media.

Anggraini, F., & Budiarti, A., (2020). Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Kepuasan Pelanggan Pada Konsumen Gojek. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 8(3),86–94. <https://doi.org/10.26740/jupe.v8n3.p86-94>

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan, Banyumas: CV. Pena Persada.

Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: CV IRDH.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.

Herlinda, et al. (2021) Pengantar Ekologi Serangga. Universitas Sriwijaya (UNSRI)/Unsri Press.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kawiana, I Gede Putu. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan, Bali: UNHI Press.

