

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PADA PT. KARYA SHAKILA GROUP
LHOKSUKON – ACEH UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : ARSYIE TAUFIK
Npm : 1805160429
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Oktober 2022, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

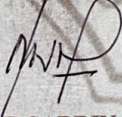
MEMUTUSKAN

Nama : ARSYIE TAUFIK
NPM : 1805160429
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. KARYA SHAKILA GROUP LHOKSUKON - ACEH UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I



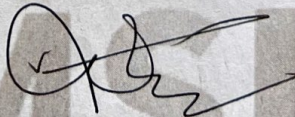
Dr. Ir. Hj. R SABRINA, M.Si.

Penguji II



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

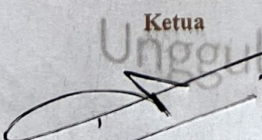
Pembimbing



ASWIN BANCIN, SE., M.Pd.

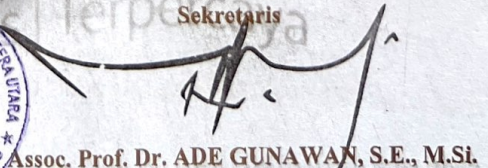
Panitia Ujian

Ketua



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

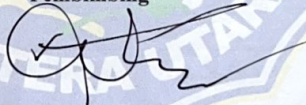
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARSYIE TAUFIK
NPM : 1805160429
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PADA PT. KARYA SHAKILA GROUP
LHOKSUKON ACEH UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2021

Pembimbing

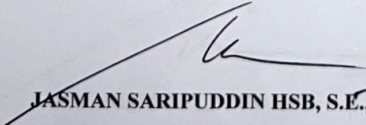


ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd


Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. HANORI, S.E., M.M., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Arsyie Taufik
 NPM : 1805160429
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Karya Shakila Group Lhoksukon Aceh Utara

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Penelitian berdasarkan bab Pendahuluan, skripsi FEB-UMSU & NEEI (EVD). Bab 1 dan sempurnakan struktur, format, judul, abstrak, kata kunci, daftar isi, daftar tabel, daftar sumber, gambar, dan lain-lain. dan lain-lain sederhana	10/1-22 /06	Q
BAB 2	Revisi dan sempurnakan bab 2 dan bab 3 sederhana	15/1-22 /06	Q
BAB 3	Revisi dan sempurnakan bab 3 dan bab 4 sederhana	15/1-22 /07	Q
BAB 4	Revisi dan sempurnakan bab 4 dan bab 5 sederhana	28/1-22 /08	Q
BAB 5	Revisi dan sempurnakan bab 5 sederhana	3/10-22 /10	Q
Daftar Pustaka	Gunka, Maudy	4/10-22 /10	Q
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc di duplikasi	4/10-22 /10	Q

Medan, Agustus 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ARSYIE TAUFIK**
NPM : 1805160429
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT.
KARYA SHAKILA GROUP LHOKSUKON ACEH UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
18AKX084570977

ARSYIE TAUFIK

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. KARYA SHAKILA GROUP LHOKSUKON-ACEH UTARA

ARSYIE TAUFIK

Program Studi Manajemen
Email : arsyiet@gmail.com

Kompensasi, lingkungan kerja adalah beberapa variabel yang mempengaruhi terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini juga dilakukan oleh karyawan pada PT. Karya Shakila Group, untuk itu diperlukan penelitian agar diketahui pengaruh masing-masing variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Shakila Group. Sampel penelitian ini sebanyak 57 karyawan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R-square). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Shakila Group.

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

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. WORKS OF SHAKILA GROUP LHOKSUKON-NORTH ACEH

ARSYIE TAUFIK

Program Studi Manajemen

Email : arsyiet@gmail.com

Compensation, work environment are some of the variables that affect employee turnover intention. This is also done by employees at PT. The work of the Shakila Group, for this reason, research is needed to determine the effect of each variable. This study aims to determine partially and simultaneously the effect of compensation and work environment on turnover intention. The approach used in this study is a descriptive and quantitative approach. The population of this study were all employees of PT. Shakila Group's work. The sample of this research is 57 employees using saturated sampling. Data collection techniques using a questionnaire and then tested using validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test, F test, and coefficient of determination (R-square). Data processing in this study using SPSS version 16.0. The results show that compensation has a significant effect on turnover intention, the work environment has a significant effect on turnover intention. Simultaneously there is the effect of compensation and work environment on turnover intention at PT. Karya Shakila Group.

Keywords: Compensation, Work Environment, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Karya Shakila Group”**. Penulisan proposal ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini banyak mengalami hambatan dan kesulitan yang dihadapi, namun dengan adanya bimbingan, bantuan, saran, serta kerja sama dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta dengan penuh rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing, dan berkat doanya yang tiada hentinya ditujukan untuk penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. H. Jauari S.E.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si, selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin S.E., M.Pd, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan, waktu, pemikiran dan arahan kepada penulis selama melakukan penulisan proposal skripsi.
9. Seluruh Dosen di fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
10. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
11. Kepada teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018.

12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, serta pacar yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu besar harapan penulis agar para pembaca memberikan masukan berupa kritik dan saran membangun, untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2022
Penulis,

Arsyie Taufik
NPM : 1805160429

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Batasan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Turnover Intention</i>	9
2.2 Kompensasi	17
2.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.4 Kerangka Konseptual	34
2.5 Hipotesis	37
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.7 Teknik Analisis Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian	50
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	59
4.1.4 Regresi Linier Berganda.....	63
4.1.5 Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	65
4.2 Pembahasan	68
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	68
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	70

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	71
---	----

BAB 5	PENUTUP	
	5.1 Kesimpulan.....	73
	5.2 Saran.....	73
	5.3 Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel..... 40
Tabel 3.2	Skedul Penelitian..... 41
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan PT. Karya Shakila Group 41
Tabel 3.4	Skor Skala Likert 43
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> 44
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> 45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 49
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi..... 52
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja 54
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> 57
Tabel 4.8	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> 60
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas 61
Tabel 4.10	Regresi Linier Berganda 64
Tabel 4.11	Uji Persial..... 65
Tabel 4.12	Uji Simultan 66
Tabel 4.13	Uji Determinasi 67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	59
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	59
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang semakin pesat, menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi agar tetap bertahan. Perusahaan yang dapat bertahan ialah perusahaan yang berhasil bersaing karena adanya keunggulan kompetitif serta mempunyai kinerja yang baik. Demi meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan perusahaan wajib mempunyai strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang digunakan perusahaan di era serba kompetitif ini adalah dengan cara mengidentifikasi permasalahan dalam perusahaan, yang menyebabkan kegiatan perusahaan menjadi kurang efisien. Dengan mengidentifikasi masalah, perusahaan dapat mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, sehingga perusahaan dapat mencapai performa yang optimal. Penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien bisa membantu perusahaan menyelesaikan permasalahan yang ada. Salah satu sumber daya yang berperan sangat penting terhadap maju mundurnya organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah faktor penting dan penentu dalam memajukan perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian besar terhadap sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan hari tuanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan,

melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012:3).

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja. *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut

muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Turnover intention terjadi karena beberapa sebab diantaranya yaitu masalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi cukup berpengaruh terhadap turnover intention. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih baik. Pemberian kompensasi yang baik dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi berpindah pekerjaan (turnover intention) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga turnover bisa ditekan. Selain kompensasi, adanya peluang jenjang karir yang menjanjikan juga merupakan faktor yang dapat menurunkan turnover intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenjang karir juga berpengaruh terhadap turnover intention, dimana semakin terbuka kesempatan jenjang karir karyawan maka semakin baik pula hasil kerja mereka, dan itu dapat menekan keinginan berpindah kerja (turnover intention). Selain dari itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention. Jika pekerja tidak menyukai lingkungan kerja yang tidak supportif, tidak kondusif, maka mungkin mereka akan merespon dengan cara keluar dari perusahaan (turnover intention).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan Menurut Mankunegara (2015:88). Pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh

karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya anggapan bahwa perusahaan tidak mengapresiasi kinerja mereka sehingga mereka merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi yang buruk mendorong karyawan untuk bekerja tidak optimal dan memiliki *turnover intention* yang tinggi. Jika terdapat peluang pekerjaan yang memberikan kompensasi yang lebih menjanjikan kepada karyawan tidak menutup kemungkinan *turnover intention* karyawan tersebut berujung pada pengunduran diri karyawan.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan Kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja Menurut Nitisemito (2013:184). Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja. Akibatnya akan

timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan, ditemukan masalah-masalah sebagai berikut :

Ada beberapa karyawan yang masih berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, Ada karyawan masih berusaha untuk mencari alternatif pekerjaan lain, Ada karyawan berfikir dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini, Perusahaan memberikan gaji belum sesuai dengan kinerja UMR dan UMP, Perusahaan belum meningkatkan jaminan kesehatan dan sosial ketenaga kerjaan, Karyawan merasa belum mendapatkan lingkungan kerja yang memadai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Karya Shakila Group”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

1. Karyawan pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, karyawan akan berusaha untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan dalam waktu dekat karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini.
2. Perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja. Perusahaan belum meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya. Perusahaan belum meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.

3. Karyawan belum dapat bekerja dengan penerangan yang ada, karyawan belum dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, karyawan belum merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan, karyawan belum bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, karyawan belum mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik dan karyawan belum saling menghormati dengan karyawan lain.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group?
3. Secara simultan apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.

2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan untuk membuat kebijakan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Turnover Intention

1. Pengertian Intention

Chin (2013:91), mengemukakan *theory of reasoned behavior* yang menjelaskan bahwa terdapat dua faktor penentu terjadinya intensi yaitu *attitude toward the behavior* dan *subjective norms*. *Attitude toward the behavior* merupakan sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap suatu perilaku, dan *subjective norms* merupakan bagaimana persepsi seseorang terhadap objek dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya.

Hoonakker (2013:103), mengemukakan *theory of planned behavior* yang merupakan modifikasi dari *theory of reasoned behavior*. Teori ini dapat dipergunakan untuk memprediksikan dan menjelaskan tingkah laku manusia pada konteks spesifik. Teori ini berisikan penambahan atas faktor intensi, yaitu penambahan faktor *perceived behavioral control*. *Perceived behavioral control* merupakan bagaimana kontrol seseorang terhadap suatu perilaku, dimana hal ini didukung dengan sejauhmana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan suatu tindakan yang akan dia lakukan.

2. Aspek-Aspek Intention

Menurut Nawawi (2013:33), berdasarkan *theory of planned behavior* intensi terdiri atas :

a. *Attitude toward the behavior*

Aspek ini menjelaskan bagaimana sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap objek atau perilaku.

b. *Subjective norms*

Aspek ini berisikan bagaimana persepsi seseorang terhadap objek dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya.

c. *Perceived behavioral control*

Aspek ini menjelaskan bagaimana kontrol seseorang terhadap suatu perilaku, dimana hal ini didukung dengan sejauhmana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan suatu tindakan yang akan dia lakukan.

3. Definisi *Turnover*

Chin (2013:93), *Turnover* adalah berhentinya hubungan kerja karyawan dan perusahaannya. Sementara (Handoko, 2013:56) berpendapat bahwa *turnover* bukan merupakan pelarian, penghindaran, atau “penarikan diri” dari pekerjaan yang tidak memuaskan dan penuh stress melainkan karena adanya alternatif pekerjaan lain. Hernaus (2013:102) mendefinisikan *turnover* sebagai pindahnya individu dari keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Agha (2012:92), istilah *turnover* dalam kepustakaan industri dan organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu pengertian umum dan khusus. Dalam pengertian umum, *turnover* mengacu pada perubahan dalam keanggotaan dari organisasi dimana posisi yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan yang

keluar dari organisasi digantikan oleh pendatang baru, sementara dalam pengertian khusus, *turnover* mengacu pada anggota organisasi yang keluar.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah berhentinya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

4. Jenis-jenis *Turnover*

Menurut Mondy (2016:78) *turnover* dibagi menjadi dua macam, yaitu sukarela dan tidak sukarela. *Turnover* sukarela (*voluntary turnover*) adalah keluarnya karyawan dari perusahaan dengan kemauannya sendiri. Sementara *Turnover* tidak sukarela (*involuntary turnover*) adalah keluarnya karyawan berdasarkan keputusan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2014:34) terdapat organisasi yang tidak keberatan atas *turnover* sukarela karyawannya, sehingga *turnover* sukarela dibagi menjadi *fungsional* dan *disfungsional*. *Turnover disfungsional* terjadi apabila karyawan yang meninggalkan organisasi adalah karyawan yang ingin dipertahankan organisasi. Sementara karyawan yang meninggalkan organisasi dan organisasi tidak keberatan disebut dengan *turnover fungsional*.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa terdapat empat jenis pembagian *turnover intentions* yang dibagi atas keadaan karyawan saat keluar dan bagaimana dari sisi organisasi tempatnya bekerja. Pada penelitian ini *turnover* yang dimaksudkan adalah *turnover sukarela (voluntary turnover)*.

5. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Chin (2013:97), *Turnover Intentions* diindikasikan sebagai sifat individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan

hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan. Menurut Hoonakker (2013:106) *turnover intentions* adalah karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dimana ia bekerja selama ini.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* adalah intensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dimana ia bekerja selama ini di dalam suatu perusahaan.

6. Aspek-Aspek *Turnover Intention*

Menurut Hoonakker (2013:106), berdasarkan aspek-aspek intensi yang dikemukakan melalui *theory of planned behavior* dan perilaku yang dimaksudkan adalah *turnover*, maka dikembangkan aspek-aspek *turnover intentions*, yaitu :

a. Attitude toward turnover

Aspek ini menjelaskan bagaimana sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap *turnover*.

b. Subjective norms

Aspek ini berisikan bagaimana persepsi seseorang dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya terhadap *turnover*.

c. Perceived behavioral control

Aspek ini menjelaskan bagaimana kontrol seseorang terhadap *turnover*, dimana hal ini didukung dengan sejauhmana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan *turnover*.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Hoonakker (2013:108) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, yaitu:

- a. Peluang, yaitu adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain dan daya tarik lingkungan, daya tarik lingkungan mengacu pada tingkat gaji yang lebih tinggi. Faktor ini memiliki hubungan positif dengan tindakan *turnover*.
- b. Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.
- c. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
- d. Jejang karir yaitu pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.
- e. Kompensasi yaitu setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang.
- f. Tanggung jawab kekerabatan, yaitu adanya kewajiban terhadap kerabat yang tinggal di masyarakat, seperti orang tua, kakek dan nenek. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan tindakan *turnover*.

- g. Pelatihan umum, yaitu pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan *turnover*.
- h. Kepuasan kerja, merupakan bagaimana seorang individu menyukai pekerjaannya. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan *turnover*, dan juga memiliki hubungan negatif dengan *job insecurity*, tetapi *job satisfaction* ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :
- 1) *Job involvement*, merupakan kemauan untuk mengerahkan usaha pada pekerjaan tanpa mengacu kepada pekerjaan spesifik. Faktor ini dapat mengurangi *turnover* dikarenakan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
 - 2) *Positive and negative affectivity*, merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan perspektif subjektif masing-masing individu, apabila yang dirasakan *negative affectivity* maka akan menurunkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan *turnover*.
 - 3) *Autonomy*, merupakan sejauh mana individu dapat mandiri terhadap pekerjaannya. Faktor ini dapat mengurangi *turnover* dikarenakan memberikan efek positif pada kepuasan kerja.
 - 4) *Distributive justice*, seperti apa reward ataupun punishment yang diberikan perusahaan terhadap performa kerja individu. Faktor ini memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga mengurangi *turnover*.

- 5) *Job stress*, sejauh mana individu merasakan kesulitan untuk memenuhi kewajiban atas pekerjaannya. Dimana stres yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan berhubungan positif dengan *job insecurity*. Faktor ini mengurangi *turnover* dikarenakan memberikan efek negatif terhadap kepuasan kerja.
 - 6) *Pay*, merupakan uang atau imbalan yang diterima individu atas kinerja yang telah mereka berikan. Faktor ini memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi *turnover*.
 - 7) *Promotional chances*, tingkat potensi mobilitas pekerjaan dalam sebuah organisasi. Faktor ini mengurangi *turnover* dengan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.
 - 8) *Routinization*, sejauh mana suatu pekerjaan dilakukan berulang-ulang oleh individu. Faktor ini mengurangi *turnover* dengan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja.
 - 9) *Social support*, bagaimana dukungan yang didapat untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan. Dukungan dari pengawas dalam perusahaan dan dukungan dari rekan kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan mengurangi *turnover*.
- 2) *Organizational commitment*, berfokus kepada loyalitas individu terhadap pekerjaannya. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan *turnover* dan berhubungan negatif dengan *job insecurity*, tetapi faktor ini juga dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) *Distributive justice*, faktor ini memberikan efek positif terhadap *organizational commitment*.
- 2) *Promotional chances*, faktor ini memberikan efek positif terhadap *organizational commitment*.
- 3) *Social support*, dukungan yang didapat dari pengawas juga memberikan efek positif terhadap *organizational commitment*.
- 3) *Search behavior*, tindakan individu untuk mencari alternative pekerjaan lain. Faktor ini meningkatkan terjadinya *turnover*.
- 4) *Intent to stay*, individu merencanakan untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Faktor ini mengurangi terjadinya *turnover*.

8. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Hoonakker (2013:110) mengemukakan bahwa indikator *turnover intention*, yaitu:

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidak puasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis (2014:82), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan”. Menurut Mangkunegara (2015:87), kompensasi adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Rivai (2013:36), kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:89), “jenis-jenis kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- a. Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - 1) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imblan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara direksi dengan pekerja.
 - 2) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan. Terdiri dari tunjangan air, tunjangan listrik dan tunjangan bahan bakar serta tunjangan beras pekerja yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.
 - 3) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
 - 4) Tunjangan Struktural yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang memangku jabatan puncak dan setingkat kepala urusan.
 - 5) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba memperhatikan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu. Bayaran prestasi

adalah kenaikan tahunan yang terkait dengan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

6) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).

b. Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

- 1) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- 3) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan Menurut Rivai (2013:38), “Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

a. Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:

1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

- b. Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - 1) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
 - 2) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
 - 3) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

3. Manfaat Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:91), “manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

- a. Manfaat bagi perusahaan:
 - 1) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
 - 2) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - 3) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
- b. Manfaat bagi karyawan:
 - 1) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

- 2) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
- 3) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 4) Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:93), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

a. Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan.

b. Jaminan

Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

c. Bayaran Lembur

Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Sedangkan Menurut Rivai (2013:41), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

a. Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

c. Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

2.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. 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. Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43) lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2014:12), “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2013:184) lingkungan kerja fisik adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya

penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2013:185), “masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pengaturan pewarnaan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

- 2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik,

yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja

seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan

kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja”. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat

menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Menurut Nitisemito (2013:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

a. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan

beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

b. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

c. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan

kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

f. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

i. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

k. Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

l. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:191), “indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- b. Kerja sama, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

- c. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para karyawan, sehingga hal ini akan berdampak pada *turnover intention*. Menurut Mangkunegara (2015), Jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berperilaku positif dan dapat menurunkan *turnover intention*

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriany, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2018), (Arianty, 2018), (Jufrizen, J., Siswadi, Y., Arif, M., & Syaofani 2019), (Lesmana, M. T., Arif, M., & Barfus, 2021), (Harahap, B. S., & Khair, 2019), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2015), (Arifin,

2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dengan turnover intention.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan Kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja. Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja yang diperhatikan kemudian menyebabkan kenyamanan karyawan ketika bekerja, sehingga tidak akan memicu timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

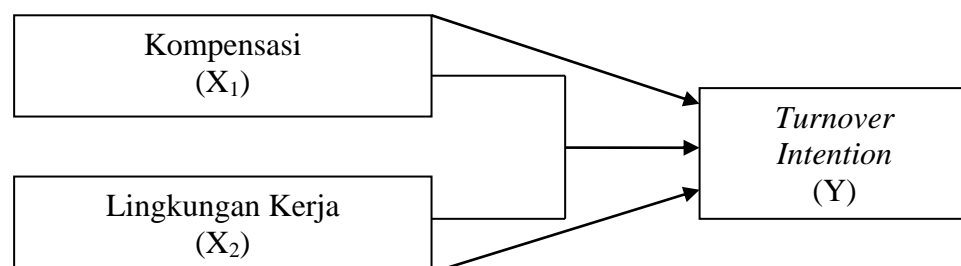
Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani), (Yunandar, 2019), (Sapiruddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018), (Tirtayasa, 2020), (Jufrihan & Ramadhani, 2022) (Sjahril Effendi Pasaribu, 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan turnover intention.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi yang buruk mendorong karyawan untuk bekerja tidak optimal dan memiliki *turnover intention* yang tinggi. Jika terdapat peluang pekerjaan yang memberikan kompensasi yang lebih menjanjikan kepada karyawan tidak menutup kemungkinan *turnover intention* karyawan tersebut berujung pada pengunduran diri karyawan. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja. Akibatnya akan timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung. Menurut Hoonakker (2013), pemberian kompensasi yang menarik bagi karyawan serta lingkungan kerja yang membuat karyawan menjadi nyaman akan membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja dan tidak akan meninggalkan perusahaan.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumbara (2018), menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dengan *turnover intention*.

Kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2022)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.
3. Secara simultan ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan penelitian deksriptif dengan pendapatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Pada metode kuantitatif, instrumen penelitian yang biasa digunakan adalah angket (kuesioner).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono,2018) adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Kompensasi (X ₁)	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. (Mangkunegara, 2015:87)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Jaminan pensiun 4. Bayaran lembur 5. Insentif (Mangkunegara, 2015:93)	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10,11 12,13,14
Lingkungan Kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183)	Lingkungan Kerja Fisik 1. Penerangan 2. Keamanan 3. Kebersihan Lingkungan Kerja Non Fisik 4. Tanggung jawab kerja 5. Kerja sama 6. Kelancaran komunikasi (Nitisemito, 2013:190)	15,16 17,18 19,20,21 22,23,24 25,26,27 28,29,30
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dimana ia bekerja selama ini. (Hoonakker, 2013:106)	1. Memikirkan untuk keluar. 2. Pencarian alternatif pekerjaan. 3. Niat untuk keluar. (Hoonakker, 2013:110)	31,32,33 34,35,36 37,38,39

Sumber: Penulis (2022)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Shakila Group, Provinsi Aceh Kabupaten Aceh Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan Oktober 2022, dengan skedul berikut:

Tabel 3.2
Skedul Penelitian

Kegiatan Penelitian	Bulan														
	Februari 2022			Maret 2022			April 2022			September 2022			Oktober 2022		
Pengajuan Judul	■														
Riset Awal	■														
Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■									
Bimbingan Proposal															
Seminar Proposal						■									
Riset								■							
Penyusunan Skripsi								■	■	■					
Bimbingan Skripsi										■	■	■	■		
Meja Hijau														■	

Sumber: Penulis (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Karya Shakila Group sebanyak 57 karyawan.

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan PT. Karya Shakila Group

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Pengaspalan	30
2	Bagian Supir	9
3	Bagian AMP (<i>Asphalt Mixing Plant</i>)	8
4	Bagian Pengancur Batu	10
Total		57

Sumber: PT. Karya Shakila Group

3.4.2 Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 karyawan tetap pada PT. Karya Shakila Group.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen), laporan kegiatan, file dokumenter yang relevan. Dengan teknik pengumpulan data ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi mereka memperoleh informasi dari macam-macam tertulis lainnya atau dari dokumen yang ada pada informan.
2. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab. Untuk menilai butir-butir pernyataan pada kuesioner adalah dengan memberikan skor pada setiap butir pernyataan, metode yang digunakan untuk penskoran yaitu dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada fenomena sosial. Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner, responden diberikan 5 kategori antara lain, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing kategori tersebut memiliki bobot skor dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skor Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan Teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r	= Koefisien korelasi
n	= Sampel
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variable (x)
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variable (y)
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variable (x)
$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variable (y)
x	= Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)
y	= Variabel terkait (Kinerja)

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya ($r \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$).
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya ($r \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$).

Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Ada signifikan 5% atau 0,05 dengan derajat bebas $df = n-2$, $df = 30-2$, maka r tabel sebesar 0,361.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0.725 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.2	0.546 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.3	0.385 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.4	0.525 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.5	0.636 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.6	0.382 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.7	0.497 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.8	0.419 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	Y.9	0.633 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kompensasi (X₁)	X1.1	0.456 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.682 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.469 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.721 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.583 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.438 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.396 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.513 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.377 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.484 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.11	0.420 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.12	0.409 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.13	0.405 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X1.14	0.483 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X₂)	X2.1	0.441 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.518 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.564 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.382 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.387 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.449 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.573 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.387 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.513 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.534 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.461 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.12	0.518 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.13	0.546 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.14	0.454 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
	X2.15	0.433 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid

X2.16	0,648 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
-------	---------------	--------------	-------

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha* dari *Cronbach*, dikatakan reliabel hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

$$r = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum 6 \frac{2}{b}}{6_1} \right\}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Kesimpulan
Kompensasi	0,827	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,851		Reliabel
Turnover intention	0,817		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari hasil uji realibilitas dapat dilihat bahwa menunjukkan tingkat realibilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau terpecaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.7.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

Y = *Turnover Intention (Dependent Variabel)*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 ditolak, sebaliknya disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal. Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 for windows. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”.

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

t = Nilai t

- n = Jumlah sampel
 r = Korelasi parsial yang ditentukan



Gambar 3. 1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

1. $H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: \rho \neq 0$, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$F^h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3. 2

Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
2. Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 9 pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 57 karyawan PT. Karya Shakila Group sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	52.6	52.6	52.6
Perempuan	27	47.4	47.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Karya Shakila Group yang menjadi responden adalah berjenis laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 52.6% dari total responden.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	27	47.4	47.4	47.4
	31 - 40 Tahun	19	33.3	33.3	80.7
	41 - 55 Tahun	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Karya Shakila Group yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 47.4% dari total responden.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	17	29.8	29.8	29.8
	SMA	40	70.2	70.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Karya Shakila Group yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 70.2% dari total responden.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	31	54.4	54.4	54.4
	6 - 10 Tahun	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Karya Shakila Group yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 57 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

4.1.2.1 Variabel X₁ (Kompensasi)

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi

No	Jawaban X ₁											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10,5%	27	47,4%	21	36,8%	3	5,3%	0	0%	57	100%
2	2	3,5%	25	43,9%	23	40,4%	7	12,3%	0	0%	57	100%
3	0	0%	14	24,6%	31	54,4%	12	21,1%	0	0%	57	100%
4	3	5,3%	27	47,4%	18	31,6%	9	15,8%	0	0%	57	100%
5	6	10,5%	20	35,1%	25	43,9%	6	10,5%	0	0%	57	100%
6	4	7,0%	22	38,6%	20	35,1%	11	19,3%	0	0%	57	100%
7	2	3,5%	23	40,4%	20	35,1%	12	21,1%	0	0%	57	100%
8	4	7,0%	24	42,1%	19	33,3%	10	17,5%	0	0%	57	100%
9	7	12,3%	23	40,4%	17	29,8%	10	17,5%	0	0%	57	100%
10	4	7,0%	15	26,3%	26	45,6%	12	21,1%	0	0%	57	100%
11	33	57,9%	8	14,0%	6	10,5%	10	10,5%	4	7,0%	57	100%
12	25	43,9%	7	12,3%	5	8,8%	8	14,0%	12	21,1%	57	100%
13	29	50,9%	10	17,5%	8	14,0%	4	7,0%	6	10,5%	57	100%
14	21	36,8%	24	42,1%	7	12,3%	4	7,0%	1	1,8%	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

1. Jawaban responden tentang saya mendapatkan gaji di perusahaan tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan pemerintah dan UMR mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (47.4%).

2. Jawaban responden tentang saya mendapatkan gaji sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab beban kerja yang diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43.9%).
3. Jawaban responden tentang saya merasa senang bekerja karena selalu dinaikan gaji berkala secara periode mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang (54.4%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa saya merasa senang bekerja karena selalu dinaikan gaji berkala secara periode.
4. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan kepada istri dan anak ke seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (47.4%).
5. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan kinerja pada karyawan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (43.9%).
6. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (38.6%).
7. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan asuransi kecelakaan kepada seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (40.4%).
8. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan hari tua dan pensiun kepada karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (42.1%).

9. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji lembur kepada karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (40.4%).
10. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja selalu memperhitungkan dan menilai jam kerja yang dikurangkan oleh karyawan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (45.6%).
11. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan kompensasi karyawan yang tidak mengambil cuti tahunannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (57.9%).
12. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus tahunan kepada karyawan bila perusahaan mendapatkan profit maksimal tahunannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (43.9%).
13. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus insentif pada karyawan berprestasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (50.9%).
14. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan hadiah liburan dan dharmawisata bagi karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (42.1%).

4.1.2.2 Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Jawaban X ₂											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	52,6%	8	14,0%	2	3,5%	17	29,8%	0	0%	57	100%
2	1	1,8%	15	26,3%	28	49,1%	13	22,8%	0	0%	57	100%
3	5	8,8%	24	42,1%	19	33,3%	9	15,8%	0	0%	57	100%
4	0	0%	25	43,9%	22	38,6%	10	17,5%	0	0%	57	100%
5	8	14,0%	15	26,3%	20	35,1%	14	24,6%	0	0%	57	100%
6	1	1,8%	22	38,6%	22	38,6%	12	21,1%	0	0%	57	100%
7	7	12,3%	25	43,9%	16	28,1%	9	15,8%	0	0%	57	100%
8	0	0%	16	28,1%	29	50,9%	12	21,1%	0	0%	57	100%
9	2	3,5%	22	38,6%	20	35,1%	13	22,8%	0	0%	57	100%
10	4	7,0%	22	38,6%	16	28,1%	13	22,8%	2	3,5%	57	100%
11	13	22,8%	12	21,1%	23	40,4%	9	15,8%	0	0%	57	100%
12	1	1,8%	15	26,3%	28	49,1%	13	22,8%	0	0%	57	100%
13	4	7,0%	25	43,9%	19	33,3%	9	15,8%	0	0%	57	100%
14	1	1,8%	25	43,9%	26	45,6%	5	8,8%	0	0%	57	100%
15	2	3,5%	24	42,1%	26	45,6%	5	8,8%	0	0%	57	100%
16	6	10,5%	23	40,4%	21	36,8%	7	12,3%	0	0%	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

1. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja menyediakan ruangan representatif penerangan yang cukup mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (52.6%).
2. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja tidak memiliki kendala ketika pemadaman lampu dari PLN mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (49.1%).
3. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja dilengkapi dengan perangkat cctv mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (42.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju perusahaan tempat saya bekerja dilengkapi dengan perangkat cctv.
4. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja menyediakan lahan parkir yang cukup dan sistem pengamanan yang baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43.9%).

5. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memiliki standart kebersihan yang dilengkapi SOP mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (35.1%).
6. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memiliki petugas cleaning service mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 22 orang (38.6%).
7. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memiliki lingkungan yang asri dengan pengesahan taman dan bunga yang teratur mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43.9%).
8. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing (tupoksi) mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang (50.9%).
9. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan job description yang jelas kepada karyawannya (memiliki uraian tugas) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (38.6%).
10. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja tetap melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun pimpinan tidak ada di tempat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (38.6%).
11. Jawaban responden tentang saya selalu bersedia membantu rekan sekerja bila dibutuhkan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (40.4%).
12. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memiliki kemampuan komunikasi dan kordinasi yang baik mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (49.1%).

13. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memahami dengan baik visi misi dan tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (43.9%).
14. Jawaban responden tentang jika ada permasalahan di perusahaan tempat saya bekerja selalu diselesaikan dengan cara musyawarah dan mufakat mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (45.6%).
15. Jawaban responden tentang saya kurang memahami suatu pekerjaan saya bertanya kepada atasan dan rekan sejawat mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (45.6%).
16. Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan arahan dan petunjuk teknis yang jelas kepada karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (40.4%).

4.1.2.3 Variabel Y (*Turnover Intention*)

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel *Turnover Intention*

No	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,5%	27	47,4%	21	36,8%	7	12,3%	0	0%	57	100%
2	4	7,0%	22	38,6%	16	28,1%	15	26,3%	0	0%	57	100%
3	8	14,0%	17	29,8%	21	36,8%	11	19,3%	0	0%	57	100%
4	3	5,3%	17	29,8%	28	49,1%	9	15,8%	0	0%	57	100%
5	4	7,0%	26	45,6%	18	31,6%	9	15,8%	0	0%	57	100%
6	3	5,3%	23	40,4%	21	36,8%	10	17,5%	0	0%	57	100%
7	3	5,3%	24	42,1%	20	35,1%	10	17,5%	0	0%	57	100%
8	5	8,8%	24	42,1%	19	33,3%	9	15,8%	0	0%	57	100%
9	6	10,5%	23	40,4%	21	36,8%	7	12,3%	0	0%	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

1. Jawaban responden tentang saya selalu memikirkan untuk pindah kerja ke perusahaan lain mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (47.4%).

2. Jawaban responden tentang saya sering mencari lowongan pekerjaan dari media massa maupun elektronik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (38.6%).
3. Jawaban responden tentang saya selalu antusias mendengarkan dan mencari informasi tentang lowongan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (36.8%).
4. Jawaban responden tentang saya selalu membandingkan gaji di perusahaan saya bekerja dengan perusahaan lain mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (49.1%).
5. Jawaban responden tentang saya selalu membandingkan jenjang karir di tempat saya bekerja dengan perusahaan lain mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (45.6%).
6. Jawaban responden tentang saya merasa gaji di tempat saya bekerja terlalu rendah dibandingkan perusahaan lain mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (40.4%).
7. Jawaban responden tentang saya langsung akan menerima pekerjaan di tempat lain jika ada yang menawarkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (42.1%).
8. Jawaban responden tentang saya merasa tidak nyaman dan tidak punya semangat bekerja di perusahaan ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (42.1%).
9. Jawaban responden tentang saya merasa tidak mempunyai masa depan yang bagus jika terus bekerja di perusahaan ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (40.4%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

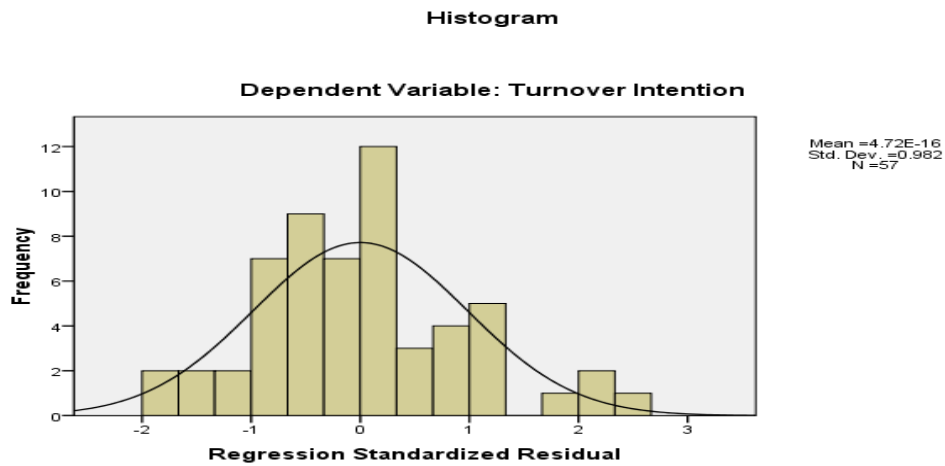
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2020). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal

dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

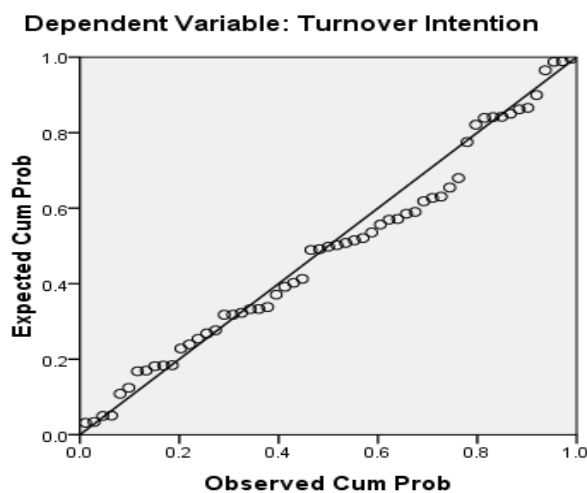


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel *turnover intention* berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57010112
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.784
Asymp. Sig. (2-tailed)		.570

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,570 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,570 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.427	1.498	-.953	.345		
	Kompensasi	.322	.049	6.556	.000	.312	3.202
	Lingkungan Kerja	.299	.049	6.109	.000	.312	3.202

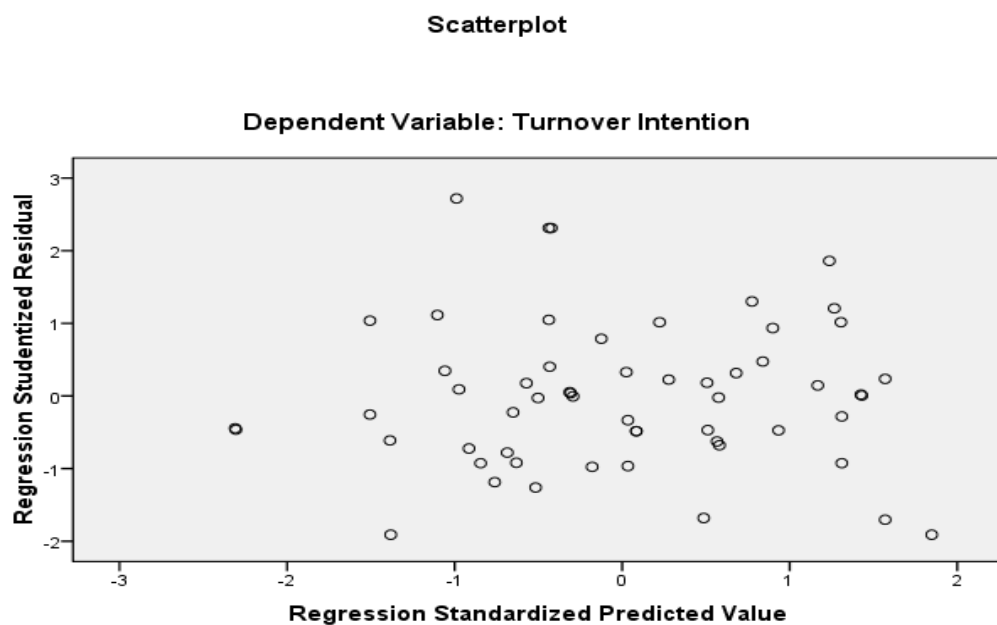
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi 3,202 < 10 dan lingkungan kerja 3,202 < 10, serta nilai *Tolerance* kompensasi 0,312 > 0,10 dan lingkungan kerja 0,312 > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini, analisis yang dilakukan dengan metode Scatterplot. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.427	1.498	-.953	.345		
	Kompensasi	.322	.049	6.556	.000	.312	3.202
	Lingkungan Kerja	.299	.049	6.109	.000	.312	3.202

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

1. Konstanta = -1.427
2. Kompensasi = 0.322
3. Lingkungan Kerja = 0.299

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = -1,427 + 0,322 X_1 + 0,299 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Konstanta sebesar -1,427 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kompensasi, lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari *turnover intention* (Y) adalah sebesar -1,427.

2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,322 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,322.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,299 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,299.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial (t) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.427	1.498	-.953	.345		
	Kompensasi	.322	.049	6.556	.000	.312	3.202
	Lingkungan Kerja	.299	.049	6.109	.000	.312	3.202

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

turnover intention. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 57-2 = 55$ adalah 2,004, $t_{hitung} 6,556 > t_{tabel} 2,004$

H0 diterima jika : $-2,004 \leq t_{hitung} \leq 2,004$ pada $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,004$ atau $t_{hitung} < -2,004$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 6,556 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,004 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Shakila Group.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Turnover Intention (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *turnover intention*. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 57-2 = 55$ adalah 2,004, $t_{hitung} 6,109 > t_{tabel} 2,004$

H0 diterima jika : $-2,004 \leq t_{hitung} \leq 2,004$ pada $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,004$ atau $t_{hitung} < -2,004$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 6,109 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,004 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Shakila Group.

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan

melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.211	2	600.605	234.931	.000^a
	Residual	138.052	54	2.557		
	Total	1339.263	56			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

$$F_{\text{tabel}} = 57-3 = 54$$

$$F_{\text{hitung}} = 234,931 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,17$$

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 234,931 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Karya Shakila Group.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika

determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.893	1.59891

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,893 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,3% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 89,3\% = 10,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, pelatihan, motivasi dan lain-lain.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian ini, yaitu:

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis pertama mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* memperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 6,556 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,004 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Shakila Group.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Mathis, 2014, hal. 82). “Kompensasi keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya (Rivai, 2013, hal. 36).

Semakin baik dalam pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka karyawan akan berperilaku positif dan dapat menurunkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putriani (2014), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dengan *turnover intention*.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis kedua mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 6,109 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,004 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Shakila Group.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan Kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja dan sebaliknya lingkungan yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang

lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2014, hal.12).

Lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya (Sutrisno, 2014, hal. 43) "Lingkungan kerja yang diperhatikan kemudian menyebabkan kenyamanan karyawan ketika bekerja, sehingga tidak akan memicu timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Nitisemito, 2013).

Semakin nyaman dan aman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja dan dapat menurunkan karyawan untuk *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Putra (2017), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan *turnover intention*.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis ketiga mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memperoleh nilai bahwa F_{hitung} sebesar 234,931 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Karya Shakila Group. Kemudian bisa di lihat dari nilai $R_{adjust square}$ sebesar 0,893 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,3% *turnover*

intention dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 89,3\% = 10,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar.

Kompensasi keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya (Rivai, 2013, hal. 36).

Lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya (Sutrisno, 2014, hal. 43) "Lingkungan kerja yang diperhatikan kemudian menyebabkan kenyamanan karyawan ketika bekerja, sehingga tidak akan memicu timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Nitisemito, 2013).

Pemberian kompensasi yang menarik bagi karyawan serta lingkungan kerja yang membuat karyawan menjadi nyaman akan membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja dan tidak akan meninggalkan perusahaan (Hoonakker, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumbara (2018), menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dengan *turnover intention*.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.
3. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Shakila Group.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan perusahaan harus memperhatikan kompensasi karena semangat karyawan dapat ditingkatkan apabila kebijakan imbalan memenuhi prinsip keadilan dan mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Dengan solusi meningkatkan kompensasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan pemberian imbalan harus sesuai dengan kinerja karyawan.
2. Disarankan pada perusahaan mempertahankan karyawan yang dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar dan disarankan juga pada perusahaan agar memperhatikan karyawan yang tidak dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Dengan solusi melakukan pelatihan team work

atau outbond karyawan secara rutin, sehingga karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.

3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi melakukan pelatihan atau orientasi kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi *turnover intention* hanya menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor lainnya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, Alrubaiee, dan Jamhour. (2012). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*. Vol 7, No 1 (2012).
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana lotemasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392-398.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1-10.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87-98.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46--00.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Peempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Chin, W. W. (2015). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods/or Business Research*, 295(2), 295-336.
- Chin, P.L, dan Hung, M.L (2013), *Psychological Contract Breach and Turnover Intention : The Moderating Roles of Adversity Quotient and Gender, Social For Personality Research*.
<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2013.41.5.843>, pp.843-860.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29-42.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0"*, 69-81.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.

- Hernaus, Tomislav dan Miculik, Josip. (2013). Work Performance of Knowledge Workers: What Goes Hand in Hand?. *Faculty of Economics and Business. University of Zabreb. Working Paper Series No.13-09.*
- Hoonakker, P, Carayon dan Korunka, (2013). *Using the Job-Demands-Resources model to predict turnover in the information technology work force—General effects and gender differences*, Horizons of Psychology pp.51-65.
- Jufrizen, J., Siswadi, Y., Arif, M., & Syaofani, P. E. (2019). [PDF] dari uii.ac.id Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding WI-ICABE*, 263- 276.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37-47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34-53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 405-424.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferenc es Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kumbara, Vicky Brama. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.
- Komang, A. (2013). *Kinerja Pemerinlah Daerah*. Remaja Rosdakarya.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barfus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312-324.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296-308.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Behan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, I Dewa Gede Dharma. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak.
- Putrianti, Arin Dewi. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang).
- Pramana, G. P., & Kresnaya, I. N. S. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 34-51.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Ungkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89- 103.
- Rivai, V, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, /1(1), 1-13.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1-15.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 295-307.

- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90-101.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education V*

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini Karyawan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Karya Shakila Group”**. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya Karyawan mengucapkan tererima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia Responden :Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja :(Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Kompensasi)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Gaji:						
1	Saya mendapatkan gaji di perusahaan tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan pemerintah dan UMR					
2	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab beban kerja yang diberikan kepada saya.					
3	Saya merasa senang bekerja karena selalu dinaikan gaji berkala secara periode.					
Tunjangan						
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan kepada istri dan anak ke seluruh karyawan					
2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan kinerja pada karyawan					
Jaminan						
1	Perusahaan tempat saya memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan asuransi kecelakaan kepada seluruh karyawan					
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan hari tua dan pensiun kepada karyawan					
Bayaran Lembur						
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji lembur kepada karyawan					

2	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memperhitungkan dan menilai jam kerja yang dikurangkan oleh karyawan					
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kompensasi karyawan yang tidak mengambil cuti tahunannya					
Insentif						
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus tahunan kepada karyawan bila perusahaan mendapatkan profit maksimal tahunannya					
2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus insentif pada karyawan berprestasi					
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan hadiah liburan dan dharmawisata bagi karyawan					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Lingkungan Kerja)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<u>Lingkungan Kerja Fisik</u>						
Penerangan						
1	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan ruangan representatif penerangan yang cukup					
2	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memiliki kendala ketika pemadaman lampu dari PLN					
3	Perusahaan tempat saya bekerja harus meningkatkan penerangan yang disediakan.					

Keamanan						
4	Perusahaan tempat saya bekerja merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja merasa karyawan betah dalam bekerja karena keamanan yang diberikan perusahaan.					
6	Perusahaan tempat saya bekerja pikir karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.					
Kebersihan						
7	Perusahaan tempat saya bekerja merasa karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.					
8	Perusahaan tempat saya bekerja merasa karyawan lebih giat bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja selalu dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
Tanggung Jawab Kerja						
10	Perusahaan tempat saya bekerja merasa karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.					
11	Perusahaan tempat saya bekerja pikir karyawan lebih termotivasi itensi yang tinggi dalam pekerjaan.					
12	Perusahaan tempat saya bekerja merasa karyawan diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi					
Kerja Sama						
13	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.					
14	Perusahaan tempat saya bekerja selalu dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.					

15	Perusahaan tempat saya bekerja merasa karyawan harus mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Kelancaran Komunikasi						
16	Perusahaan tempat saya bekerja harus dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.					
17	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menghormati karyawan yang ada dalam perusahaan ini.					
18	Saya pikir perusahaan tempat saya bekerja dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(*Turnover Intention*)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Memikirkan Untuk Keluar :						
1	Saya selalu memikirkan untuk pindah kerja ke perusahaan lain.					
2	Saya sering mencari lowongan pekerjaan dari media massa maupun elektronik					
3	Saya selalu antusias mendengarkan dan mencari informasi tentang lowongan perusahaan.					
Pencarian Alternatif Pekerjaan :						
4	Saya selalu membandingkan gaji di perusahaan saya bekerja dengan perusahaan lain.					
5	Saya selalu membandingkan jenjang karir di tempat saya bekerja dengan perusahaan lain.					

6	Saya merasa gaji di tempat saya bekerja terlalu rendah dibandingkan perusahaan lain.					
Niat Untuk Keluar :						
7	Saya langsung akan menerima pekerjaan di tempat lain jika ada yang menawarkan.					
8	Saya merasa tidak nyaman dan tidak punya semangat bekerja di perusahaan ini.					
9	Saya merasa tidak mempunyai masa depan yang bagus jika terus bekerja di perusahaan ini.					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2170/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2022

Medan, 4/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Arsyie Taufik
NPM : 1805160429
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. gaji yang diterima karyawan, dirasa belum adil serta belum sesuai dengan tanggung jawab.
2. tidak optimalnya karyawan karna lingkungan kerja tidak kondusif.
3. tidak adanya promosi jabatan, meskipun kinerja sudah ditingkatkan, sehingga jenjang karir diperusahaan tersebut kurang baik.
4. mengingat semua permasalahan yang ada mendorong keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention terus meningkat, guna mencari tempat kerja yang lebih sejahtera, baik dari segi kompensasi, jenjang karir maupun lingkungan kerja.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai
2. Pengaruh Kompensasi, Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Karya Shakila Group
- Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Arsyie Taufik)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

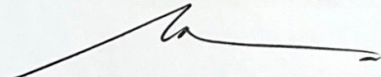
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2170/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2022

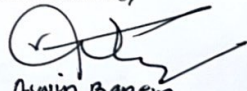
Nama Mahasiswa : Arsyie Taufik
NPM : 1805160429
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 4/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Arwin Bancin, SE., M.Pd 5/2/2022
Judul Disetujui**) : Pengaruh Kompensasi, Lonjeng, Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Intention Karyawan Pada PT. Karya Shakila
Group

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing,


(.....Arwin Bancin.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab soal ini agar dibuktikan
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 176 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 27 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Arsyie Taufik
N P M : 1805160429
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan

Dosen Pembimbing : Aswin Bancin, SE., M.Pd

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **27 Januari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **24 Jumadil Akhir 1443 H**
27 Januari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila engkau telah selesai ini agar ditunjukkan
sabar dan tangguh

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 176 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 24 Jumadil Akhir 1443 H
Lampiran : 27 Januari 2022 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Karya Shakila
Group
Jl. Raya Km. 321,5 Alue le Puteh Kec. Baktiya Kab. Aceh Utara.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Arsyie Taufik**
Npm : **1805160429**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Kompensasi, Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



PT. Karya Shakila Group

Contractor-Leveransier-Dagang Umum

Jalan Medan Banda Aceh Km. 321 Telp. 0645-6398014 Fax. 0645-6398054
E-mail : karya_shakila@yahoo.co.id



Nomor : 56/KSG
Lamp. :
Perihal : Izin Melaksanakan Riset

Alue Ie Puteh 1 Februari 2022
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara
di –

Tempat

Berdasarkan surat no.176/II.3-AU/UMSU-05/F/2022. Yang diberikan kepada perusahaan kami guna pelaksanaan penelitian. tanggal 2 Februari 2022 Perihal Surat Rekomendasi Riset. kepada :

Nama : Arsyi Taufik
NPM : 1805160429
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan

Berdasarkan Hal di atas , Kepala Kantor PT. Karya Shakila Group Di Alue Ie Puteh Kec. Baktiya Kab. Aceh Utara menerima dan memberi izin melaksanakan riset yang dilaksanakan mulai 03 Februari s/d 02 April 2022.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya di ucapkan terima kasih

Kepala Kantor
PT. KSG Alue Ie Puteh



Munawir ST.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengirim surat ini agar ditunjukkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f](#)umsumedan

[i](#)umsumedan

[t](#)umsumedan

[v](#)umsumedan

Nomor : 2727/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 16 Shafar 1444 H

13 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Karya Shakila Group
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Arsyie Taufik**
N P M : **1805160429**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Karya Shakila Group**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

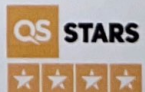


Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PT. Karya Shakila Group

Contractor-Leveransier-Dagang Umum

Jalan Medan Banda Aceh Km. 321 Telp. 0645-6398014 Fax. 0645-6398054
E-mail : karya_shakila@yahoo.co.id



Alue le Puteh 15 September 2022

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mughtar Basri No. 3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File

Perihal : **Selesai Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat .

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor 176/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 2 Februari 2022 Perihal Rekomendasi Riset
2. Surat kami No. 56/KSG tanggal 1 Februari 2022 Izin Melaksanakan Riset

Dengan ini di beritahukan bahwa Arsyi Taufik NPM. 1805160429 yang telah melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai 03 Februari 2022 s/d 02 April 2022 di PT. Karya Shakila Group di Aceh Utara.

Demikian disampaikan , atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat kami

Kepala Kantor PT. KSG Alue le Puteh



MUNAWIR ST.

Kepala Kantor PT. KSG Alue le Puteh

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Arsyie Taufik
Tempat, Tanggal Lahir : Bayu, 14 Oktober 2000
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat : Dusun Tengku Dirawa Baktiya Aceh Utara
No.Telp/HP : 082279960010
Email : Arsyiet@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun :
2007-2012 : SD Negeri 1 Tanah Jambo Aye Aceh Utara
2012-2015 : MTS S Yapena Arun Aceh
2015-2018 : SMA Al-Azhar Medan

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Arsyie Taufik
NPM : 1805160429
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data anket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan Maret 2022

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.