

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Nama : Wibi Darmawan

NPM : 16.0101.0216

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dari sebuah organisasi adalah vital bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan dapat terealisasi apabila seluruh komponen sumber daya manusia dalam bekerja secara optimal. Optimalisasi kerja merupakan masalah esensial untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu masalah yang perlu dipertimbangkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah meningkatkan sumberdaya manusianya. Potensi kemajuan perusahaan perlu dikelola secara tepat dan terstruktur melalui mengembangkan rencana retensi karyawan agar mengurangi kemungkinan adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan atau *turnover intention*.

Turnover menjadi masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi Kumar *et al.* (2019). *Turnover* tinggi berbahaya bagi perusahaan dan hal tersebut juga dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi Joarder *et al.* (2019). Efek negatif tingginya tingkat *turnover* karyawan juga dapat menimbulkan pemborosan biaya besar karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2019). Sehingga *Turnover intention* perlu menjadi penting untuk diperhatikan perusahaan karena dapat memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Fokus perusahaan seharusnya

mempertahankan karyawannya yang ada dibandingkan dengan berusaha merekrut karyawan baru yang lebih berpengalaman (Kim, 2019). Strategi yang dapat diterapkan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seorang karyawan baik menyenangkan atau tidak sehingga para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja diartikan keadaan emosional karyawan yang terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang diharapkan sesuai ekspektasi oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Rismayanti dkk (2018) indikator untuk mengetahui kepuasan kerja yaitu puas terhadap pekerjaan, upah, kesempatan promosi, pengawasan atasan, dan rekan kerja. Ketercapaian seseorang sesuai ekspektasi yang diinginkan akan berdampak pada semangat secara lahir serta batin. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *turn over intention*. Lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Wisnu (2019) yang menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung (2019) dimana hasil penelitiannya justru menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah keinginan untuk berpindah. Dan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah, dkk (2019) hasil penelitian menyatakan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah lingkungan kerja, dimana segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2019:183). Hasil penelitian Reshedwik di tahun 2019 yaitu, terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dengan intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan, maka intensi turnover akan menurun. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan merasa aman. Hal ini banyak dijumpai di perusahaan garmen dengan karyawan yang masa kerjanya sampai puluhan tahun karena sudah merasa nyaman di lingkungan pekerjaan itu. Bertolak belakang jika lingkungan kerja yang tidak kondusif, hal ini karena beberapa karakter karyawan yang tidak terlalu baik. Seperti karyawan yang bersifat egois, pemalas bahkan bersifat “bossy”. Tetapi penelitian yang dilakukan Khotimah, dkk (2019) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor pendukung lain dari *turnover intention* adalah Kompensasi, dimana kompensasi merupakan bentuk pengembalian, layanan, serta keuntungan finansial yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan hak yang diterima oleh karyawan dari pengorbanan yang dilakukan pada suatu organisasi atau sejenisnya. Perusahaan diharapkan memperhatikan kelangsungan hidup karyawannya, salah satunya dengan memberi kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan guna memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya karena, karyawan sendiri

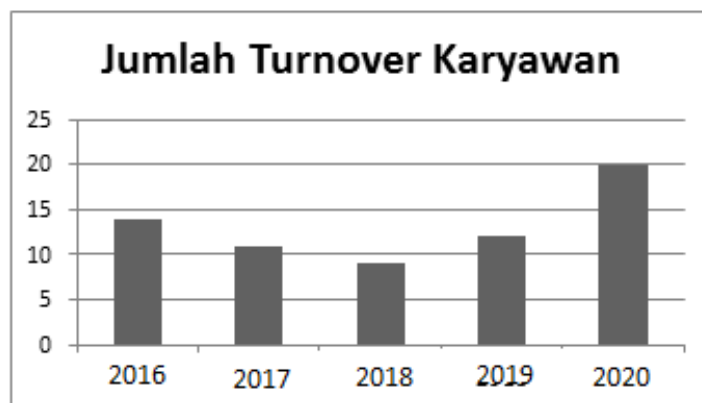
merupakan asset utama sebuah organisasi, maka harus dipelihara dengan baik. Pemberian kompensasi bilamana dirasa oleh karyawan tidak adil, seimbang, dan merata maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*) yang biasanya ditunjukkan dengan gejala-gejala negatif terkait perilaku karyawan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Riski (2018) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover* dan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2017) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Norita (2018) juga menyimpulkan bahwa adanya korelasi yang berlawanan antara kompensasi terhadap *turn over intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arin (2018) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor terakhir yang mempengaruhi *turnover* adalah komitmen organisasi. Mobley dan Andini, (2016:21) menuturkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan seseorang terhadap sebuah organisasi tertentu dan dicerminkan dengan kesetiaan untuk bertahan. Komitmen adalah salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian yang dilakukan Khotimah, dkk (2019) diketahui bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian Agung, (2017) yaitu, terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi turnover. Hal ini ditunjukkan karena

komitmen yang rendah mengakibatkan peningkatan intensi turnover karyawan pada setiap tahunnya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugasnya, mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

PT Sumber Bintang Rejeki merupakan salah satu perusahaan garmen *underware* terbesar di Kab.Semarang yang setiap tahunnya mengalami peningkatan *intensitas turnover*. Banyak karyawan yang masuk tapi banyak juga karyawan yang keluar dan pindah ke perusahaan lain. Kondisi ini sangat merugikan perusahaan, dari sisi waktu, material dan finansial. Dapat dilihat dari grafik berikut terdapat peningkatan turnover karyawan yang tidak stabil dimana hal ini terjadi antara tahun 2016 sampai 2020. Dari grafik dibawah bisa dilihat bahwa tingkat turnover karyawan semakin tinggi dari tahun ke tahun, dan persentase tertinggi terjadi pada tahun 2020. Data mencakup semua karyawan di PT Sumber Bintang Rejeki.



**Gambar 1.1 Grafik Turnover Karyawan Tahun 2016-2020
PT Sumber Bintang Rejeki**

Dari diagram diatas terlihat bahwa jumlah turnover karyawan yang mengalami lonjakan setiap tahunnya terjadi pada periode 2019-2020, hal ini menunjukan bahwa keadaan perusahaan perlu adanya perbaikan kondisi. Tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi yaitu pada periode tahun 2019-2020, tentunya akan membuat perusahaan mengambil langkah untuk menekan kenaikan *turnover intention* yang mungkin terjadi dalam periode berikutnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Peneliti juga mengangkat penelitian dari khotimah, dkk (2019) dengan judul Analisis Kepuasan Kerja Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Trunover Intention Karyawan dan peneliti menambahkan variabel kompensasi dalam penelitian ini. Maka dari itu, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab. Semarang) “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, maka permasalahan yang dikembangkan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *trunover intention*?
2. Apakah lingkungan organisasi berpengaruh terhadap *trunover intention*?
3. Apakah kompensasi organisasi berpengaruh terhadap *trunover intention*?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *trunover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *trunover intention*
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan organisasi terhadap *trunover intention*
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi organisasi b\terhadap *trunover intention*
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *trunover intention*.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik segi teoritis maupun segi praktis :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian dengan teori sumber daya manusia atau manajemen kinerja yang relevan terkait dengan masalah yang di teliti dan memungkinkan untuk dijadikan bahan referensi di penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan positif untuk pimpinan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi yang telah di terapkan berjalan dengan baik dan mengetahui

seberapa besar pengaruhnya terhadap turnover pada perusahaan hal tersebut dapat sehingga menciptakan progres bagi perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari lima bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan.

Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada para pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan komite organizational terhadap turnover itentation serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

Bab III : Metoda Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini akan diuraikan mulai dari objek

penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, dan metode analisis data yang digunakan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan Pada bab ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Kesimpulan

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan dikemukakan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi mendefinisikan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang/ individu. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misal sifat, karakter, sikap, dan lain lain ataupun faktor eksternal misal tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Fritz Heider menjelaskan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti aturan dan cuaca) itu bersama sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya dan mempengaruhi sikap serta kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut

eksternalnya. Oleh sebab itu, *turnover intention* merupakan akibat dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang ditentukan berdasarkan atribusi internal maupun atribusi eksternal.

2. Turnover Intention

Turnover di definisikan perubahan tenaga kerja selama periode tertentu, dengan kata lain dapat memperlihatkan jumlah karyawan yang keluar dan karyawan yang masuk ke perusahaan (Kaur, *et al.*, 2013). Menurut Price dan Mueller (1981) *turnover* dapat dikategorikan menjadi *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. Ketika perusahaan yang memiliki inisiatif untuk mengeluarkan karyawannya, maka tergolong dalam kategori *involuntary turnover* namun, ketika karyawan cenderung meninggalkan perusahaan berdasarkan keinginannya sendiri, maka di golongan dalam *voluntary turnover* (Prihartono, 2013). Pawesti & Wikansari (2016) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan pemikiran yang menggambarkan untuk keluar dari perusahaan dengan tujuan untuk mencari dan memperoleh pekerjaan lain. Juhdi *et al.* (2014) *turnover intention* merupakan suatu niatan atas dasar sukarela untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Hilton (2015) mengartikan *turnover* sebagai suatu perilaku meninggalkan perusahaan dengan cara sukarela atau tidak sukarela (paksa). Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa

turnover intention dapat diartikan niatan seseorang atau karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan karena tidak merasa nyaman di tempat kerja, dan keinginan tersebut dapat diprediksi. Oleh karenanya, informasi tersebut dapat digunakan oleh perusahaan guna memprediksi niatan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan, dan juga dengan adanya informasi tersebut perusahaan juga dapat menentukan perencanaan dalam mempertahankan karyawan agar tidak mengambil tindakan untuk *turnover* (keluar).

Terdapat faktor yang mempengaruhi *Turnover* yang terdiri dari kebijakan organisasi, rekrutmen, imbalan, pengembangan karir, desain pekerjaan, dan kepemimpinan. *Turnover* juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti adanya pesaing dan geografis (jarak atau transportasi). Menurut Berry & Morris (2008), keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Pada faktor individu mengacu pada karakteristik dari individu (secara kognitif atau nonkognitif). Ada perasaan bahwa individu tidak dibutuhkan oleh perusahaan dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, terdapat persepsi lain karyawan yang buruk terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Kemauan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji, dimana gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen, dimana perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover
- f) Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta

kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- g) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996:117) Lingkungan Kerja yaitu segala sesuatu hal yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, sirkulasi udara dan sebagainya. Tetapi menurut Gondokusumo

(1992:34) Lingkungan kerja ialah sesuatu yang kongkrit dan abstrak yang mengelilingi tempat kerja seorang karyawan.

Menurut Robbins (203:86) lingkungan ialah lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum yaitu segala sesuatu yang ada diluar organisasi dan memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus yaitu bagian lingkungan yang dapat secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Beberapa pendapat dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental karyawan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

a) Faktor-faktor Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik : Faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap pembentukan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan (Nitisemito,1996:110-116) : Warna, warna sangat berpengaruh terhadap psikis seseorang, dimana pemilihan warna untuk dinding yang tepat akan membuat karyawan

nyaman dalam bekerja, kebersihan tempat kerja merupakan aspek penting yang tidak disadari oleh berbagai kalangan. Padahal kebersihan tempat kerja merupakan sumber kenyamanan. Hal ini juga termasuk menghilangkan bau-bau yang tidak sedap, karena bisa mengganggu kinerja karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kebugaran tubuh para karyawan, karena sirkulasi udara lancar maka kesehatan karyawan akan terjamin. Penerangan yang dimaksud disini bukan hanya penerangan listrik saja, tapi juga sinar matahari. Karena pekerjaan yang menuntut ketelitian membutuhkan penerangan yang cukup. Keamanan dimana perusahaan harus mampu menjamin keamanan pekerjanya, karena keamanan menimbulkan rasa tenang. Selain menciptakan rasa aman, konstruksi gedung tempat mereka bekerja juga harus aman untuk bekerja. Sehingga pekerja menjadi fokus dalam pekerjaannya. Selanjutnya kebisingan bisa merusak konsentrasi para pekerja, karena konsentrasi terganggu pekerja akan banyak menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Hal ini sudah jelas akan menimbulkan kerugian.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut dengan kenyamanan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah (Siagian, 2014).

5. Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, oleh karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja para karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif

merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Widodo (2015:157)), tujuan kompensasi yaitu memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut Notoatmodjo (2003:155) dalam Septawan (2014:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

- 2) Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan

membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikankompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* terdiri dari keadilan organisasi, *employer branding* dan *employee engagement* telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti yang ditunjukkan pada beberapa penelitian berikut ini.

Amelia (2020) yang memiliki judul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan *Employer Branding* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. Jenis penelitian yaitu *explanatory* yang dilakukan secara kuantitatif, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif menggunakan SPSS serta menggunakan *Partial least Square SmartPLS*. Hasil penelitian yaitu keadilan organisasi dan *employer branding* berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap *turnover intention* dan terdapat pengaruh tidak langsung dari *employee engagement*.

Putri (2019) dengan judul Pengaruh *Employer Branding* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. Objek dilakukan pada karyawan PT Pertamina *Training and Consulting*. Data diperoleh dengan kuesioner tertutup pada 100 sampel. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji Sobel. Hasil penelitian bahwa *employer branding* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh

negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *employer branding* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *employer branding* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Sehingga untuk menjaga tingkat *turnover* di perusahaan, pihak manajemen perusahaan dapat mengembangkan strategi *employer branding* yang dapat meningkatkan *engagement* karyawan untuk menjaga tingkat *turnover* tetap rendah.

Penelitian yang dilakukan Fadil dan Rivai (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Budaya Organisasional Terhadap Turnover Intention. Populasi penelitian yaitu karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, dengan sampel 90 karyawan. Teknik penelitian menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian yaitu bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Sagita dkk (2018) Pengaruh *Employer branding* terhadap *Turnover intention* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi. Jenis penelitian menggunakan menggunakan kuantitatif, Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensial SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employer branding* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* dan *Employer branding* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* serta *Employee engagement* memiliki pengaruh negatif

signifikan terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian Hutagalung (2018) dengan judul Pengaruh Keadilan organisasional terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover intention* Karyawan. Jenis penelitian menggunakan menggunakan Kuantitatif, Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perkembangan dalam employer branding mempengaruhi turnover intention dan keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Hadiyani dkk (2018) dengan judul Peranan Keadilan Organisasi terhadap Employee Engagement. Sampel penelitian berjumlah 150 karyawan PT Perkebunan X. Analisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian yaitu bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement.

Penelitian Kusuma (2017) Penerapan Strategi *Employer Branding* dan *Employee Value Proposition* untuk Menciptakan *Employee engagement*. Jenis penelitian menggunakan menggunakan Kualitatif, Observasi partisipatif, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa membentuk program unggulan untuk meningkatkan kualitas komunikasi melalui *employer branding* dan memperlakukan karyawan sesuai dengan *Employee value proposition* yang ada, yang akan menyebabkan karyawan loyal dan memiliki tingkat *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan.

Ahmad (2016) Engaging People With Employer Branding. Jenis

penelitian menggunakan menggunakan Kuantitatif & *Cross Sectional Study*. Sampel penelitian berjumlah 250 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perkembangan dalam employer branding mempengaruhi turnover intention.

Penelitian Rachman (2016) dengan judul Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention*. Jenis penelitian menggunakan menggunakan Kuantitatif, Cross Sectional, Uji Path analisis. Sampel penelitian berjumlah 102 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *Employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara positif serta Ada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja serta *Employee engagement* dan kepuasan kerja yang tinggi menjadi bagian faktor yang menyebabkan rendahnya *turnover intention*.

Penelitian Dewanto dkk (2016) Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kepuasan kerja dan *Turnover intention* Perawat. Jenis penelitian Kuantitatif, *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada Kepanjen, serta hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak

langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sekarwangi (2014) dengan judul Pengaruh Keadilan organisasional terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover intention* Karyawan. Metode analisis menggunakan kuantitatif, dengan metode *path analysis*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai mulai dari jenjang pelaksanaan sampai penyelia atas dengan metode sensus sehingga populasi berjumlah 230 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Wongan (2014) Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap *Turnover* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Intervening. Metode analisis menggunakan SEM. Sampel penelitian berjumlah 102 karyawan dengan minimal masa kerja 4 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan keadilan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Sedangkan ditemukan pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover*.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi

terhadap *turnover intention*, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan niatan keluar karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seorang karyawan baik menyenangkan atau tidak sehingga para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Rismayanti dkk (2018) indikator untuk mengetahui kepuasan kerja yaitu puas terhadap pekerjaan, upah, kesempatan promosi, pengawasan atasan, dan rekan kerja. Ketercapaian seseorang sesuai ekspektasi yang diinginkan akan berdampak pada semangat secara lahir serta batin.

Berdasarkan teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku orang lain atau dirinya sendiri akan ditentukan apakah dari internal ataupun faktor eksternal yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat menentukan perilaku karyawan terhadap perusahaan yang berkaitan dengan intensitas keluar. Oleh sebab itu maka, berdasarkan teori atribusi dan penelitian terdahulu yang dilakukan Komariah, dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh *negatif* terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan Tika Nur Halimah (2016) kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Hal tersebut berarti bahwa, semakin tinggi *kepuasan kerja*

karyawan sebuah perusahaan, maka semakin rendah nilai intensitas keluar atau turnover intention karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu :

H₁. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Seseorang yang memiliki rasa ketidaknyamanan dalam bekerja, akan cenderung memiliki niatan keluar. Salah satu hal, yang mempengaruhi niatan keluar yaitu lingkungan kerja. Karyawan yang merasa mendapatkan kenyamanan dalam hal ini yaitu lingkungan kerja, maka cenderung merasa bahagia dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental karyawan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami. Jadi, jika lingkungan di dalam perusahaan membuat karyawan nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penelitian Halimah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap

turnover intention. Sejalan dengan penelitian Chairani, Herlisa (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang juga berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

Hal itu berarti, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin rendah nilai *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu :

H₂. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Trunover Intention*

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut. Dari hal tersebut, dapat dihubungkan dengan respon karyawan terhadap kompensasi yang diberikan dari tempat kerja. Melalui respon tersebut maka akan terlihat apakah karyawan merasa puas atau merasa kecewa atas kompensasi yang

didapat. Jika karyawan merasa puas, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Begitupun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut tidak akan bertahan lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi.

Hasil penelitian Lauren (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada *turnover intention*. Sedangkan Arta wiraguna dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) hasil penelitiannya menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Semakin tinggi kompensasi yang didapat karyawan maka keterikatan karyawan akan semakin rendah karena perusahaan mampu memberikan nilai dan kinerja karyawan akan maksimal. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu:

H₃. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Perusahaan yang memiliki karyawan yang merasa terikat mampu mengurangi turnover dan menurunkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan dibanding perusahaan yang memiliki karyawan yang tidak merasa terikat. Salah satu

menghadapi tingginya turnover intention adalah meningkatkan komitmen organisasi yang positif.

Berdasarkan teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal. Salah satu faktor internalnya adalah komitmen organisasi. Dalam hal tersebut dapat dihubungkan dengan keinginan karyawan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi akan mengemban tanggung jawabnya dengan penuh. Dan semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya maka akan semakin tinggi rasa loyal seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dan begitupun sebaliknya.

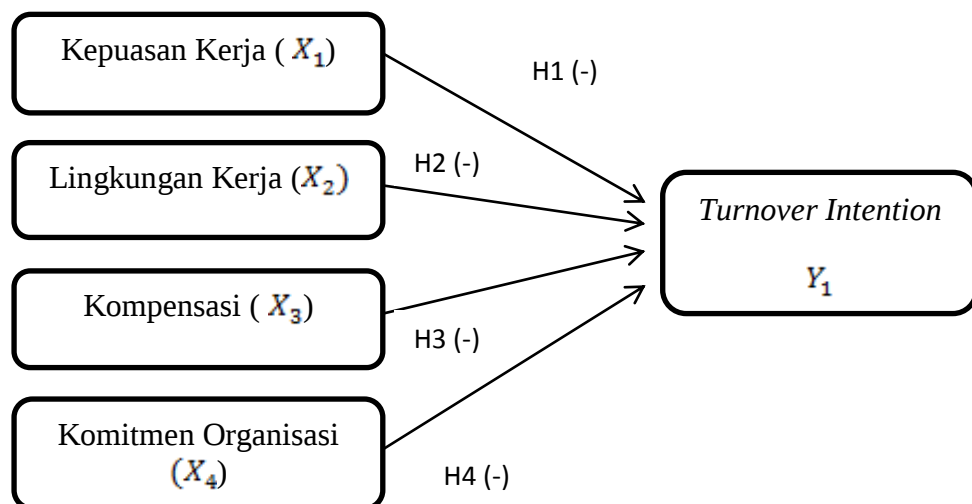
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lauren (2017) dengan hasil komitmen organisasional berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, sejalan dengan Irfan Nasution (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hal itu berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang ada, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu :

H₄. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

D. Model Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini penulis memilih faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent variable) adalah kepuasan kerja X_1 , lingkungan kerja X_2 , kompensasi X_3 , dan komitmen organisasi X_4 , sedangkan untuk variabel terikatnya (dependent variable) *turnover intention* Y_1 .



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan:

→ : Berpengaruh Langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang ditunjukan guna mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Nana,2013:94). Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari penyebaran kuisioner/ angket kepada karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Kab. Semarang, sedangkan data sekunder dari data turnover karyawan yang ada di perusahaan

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2015:167). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja atau karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang, dengan jumlah 3.500 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2015:168). Bila populasi besar

dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan juga waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil benar benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive sampling* atau teknik dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga diharapkan menjawab permasalahan penelitian. Sampel yang termasuk kriteria adalah karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang yang sudah menjadi pegawai tetap dan bekerja minimal 2 tahun lamanya dan hanya pada bagian produksi. Hal itu dikarenakan, sampel dapat mewakili dalam penelitian ini, dengan alasan karyawan sudah bisa merasakan lingkungan tempat bekerja serta bisa menilai kemampuan perusahaan dalam mengakui komitmen dan usaha serta kinerja karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut (*Ferdinand, 2006*):

$$\begin{aligned}
 n \text{ (sampel)} &= \text{jumlah indikator} \times \text{jumlah variabel} \\
 &= 25 \times 6 \\
 &= 150 \text{ sampel}
 \end{aligned}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 karyawan.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah persepsi keinginan atau niat seseorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Berikut indikator Turnover Intention menurut Nafiudin (2015) meliputi:

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang
- 4) Keinginan karyawan untuk mencoba berpindah ke organisasi lain.

2. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah persepsi mencerminkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan keadaan psikologisnya, kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan. Berikut indikator menurut Gipsen dkk (2012) kepuasan kerja meliputi :

- 1) *Pay* (kepuasan terhadap gaji)
- 2) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)
- 3) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)
- 4) *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi semua hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental karyawan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut indikator lingkungan kerja meliputi :

- 1) Kebersihan (Nitisemito, 1996)
- 2) Keamanan (Nitisemito, 1996)
- 3) Hubungan kerja dengan atasan (Siagian, 2014)

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan persepsi imbalan yang diterima driver gojek pada setiap jenis tarip angkutan atau tarip penggunaan jasa transportasi online. Indikator kompensasi kerja menurut Simamora (2004) dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap:

- 1) Upah
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Gaji

5. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi sebuah keadaan dimana seseorang karyawan ingin bertahan untuk tetap bekerja pada sebuah perusahaan/organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut

Robbins dan Judge (dalam Zelvia 2015) yaitu persepsi responden terhadap :

- 1) Komitmen efektif (Zelvia, 2015)
- 2) Komitmen berkelanjutan (Zelvia, 2015)
- 3) Komitmen normatif (Zelvia, 2015)
- 4) Kemauan karyawan (Sopiah, 2008)

6. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Kategori jawaban memiliki skor sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner mampu dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012 : 53). Uji validitas menggunakan analisis faktor. Pendekatan *confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai jumlah faktor yang telah disusun teoritik atau menguji hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Analisis CFA memiliki asumsi

korelasi antara variabel cukup kuat, hal ini dilihat dari nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) $> 0,50$ serta signifikansi dari Barlett's Test $< 0,05$ untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya mampu menjelaskan variabel.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha* (α), untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,7 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran 2009 : 280). Menurut Imam Ghozali, (2013) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha $> 0,7$

2. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut model persamaan yang dipakai:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu *Turnover Intention*

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

X4 = Komitmen Organizational

a = konstanta

β = Koefisien

e = standar error

2. Uji Hipotesis

a. Uji F (untuk uji model)

Uji f yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kelayakan model atau biasa disebut uji *Goodness Of Fit*. Uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur apakah model pada penelitian ini layak untuk digunakan. Uji f yang menunjukkan hasil yang signifikan, maka model dikatakan layak untuk diteliti atau model bisa dikatakan fit (cocok) dengan persamaan regresi. Kriteria pengujian (Ghozali, 2016):

- a) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika nilai signifikan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Jika nilai signifikan $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a
- b) Membandingkan nilai probabilitas dengan α yang ditentukan. Apabila nilai probabilitas $(0,000) > \alpha (0,05)$ maka uji F tidak signifikan. Jika nilai probabilitas $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka uji F

signifikan, dan dapat dikatakan bahwa permodelan yang dibangun memenuhi kriteria fit.

b. Uji R^2

Menurut Rohmana (2013:76) dijelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

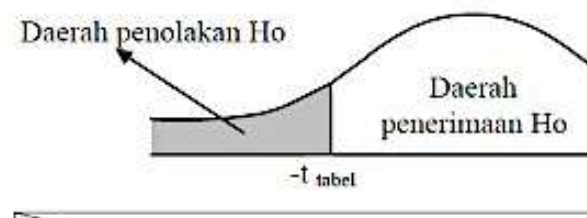
c. Uji T (Uji Parsial)

Sugiyono (2013) uji t digunakan untuk menguji konstanta dari setiap variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0.05 ($\alpha=5\%$).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan menggunakan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan > 0.05 maka H_0 tidak terdukung
- 2) Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka H_0 terdukung

Menurut Sugiyono (2014:240), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Uji Hipotesis Dua Pihak

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *kepuasan kerja* , lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel *kepuasan kerja* , lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.
2. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu kuisisioner, dan survey.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan industri lainya yang ada di Magelang sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan. Variabel kepuasan kerja (X_1), *lingkungan kerja* (X_2), kompensasi (X_3) dan komitmen organisasi (X_4). hanya mampu menjelaskan variasi pengaruh terhadap *turnover intention* 0,113 atau 11,3% sedangkan sisanya sebesar 88,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, oleh karena itu penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*
2. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti bisa lebih mengembangkan metode penelitian, bukan hanya metode kuantitatif menggunakan kuisioner, tetapi juga bisa menggunakan metode kualitatif dengan wawancara atau interviw kepada responden secara langsung guna mempertajam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A.K., Aster, J.C., dan Kumar, V. 2015. Buku Ajar Patologi Robbins. Edisi 9. Singapura: Elsevier Saunders.
- Abelson, M. A. (1986). *Strategic management of turnover: A model for the health service administrator*. Journal HCMR, 11 (2), 61-71
- Ajzen, Icek. Fishbein. 1980. Theory Of Reasoned Action Edisi Kesatu. (Jogiyanto, 2007).
- Albana, 2010. Attribution Theory (Harold Kelley, 1972-1973).
- Alex S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. Journal of Occupational Psychology. 63 (1): 1-18.
- Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Thesis (Tidak Diterbitkan). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Bateman, Thomas S., Snell Scott A., 2008, *Manajemen : Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, Alih Bahasa Chriswan Sungkono dan Ali Akbar Yulianto, Salemba Empat, Jakarta. Bumi Aksara.
- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen Cheng, dkk. 2010. *“Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover”*. Dalam jurnal Human Resource and Adult Learning, volume 6 No. 1.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. USA: Mcgraw-Hill College.
- Dharma, Cipta. 2013. *“Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan”*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

- Gibson, James L dan John M. Ivancevich, 1994. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi 4, Jakarta : Erlangga.
- Halimah, Tika N. 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang)*. *Journal of Management*, 2(2) : 1-16.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Heneman III., Herbert G., Timothy A. Judge (2006). *Staffing Organization. The McGraw Hill Companies, New York*.
- Husein & Hady (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah* . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol 13 No 1.
- Husein, Umar, 2003, *Studi Kelayakan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ilona, Elisabeth Austin. 2012. *Hubungan Kepuasan terhadap Gaji dengan Intensi Turnover pada Karyawan Marketing PT Fasting Future*.
- Isaac, Stephen dan Michael B. William (1981). *Handbook in Research and Evaluation*. 2nd Edition. San Diego : Edits Pub.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. *“Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint”*. Dalam *Middle-East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.
- Joarder, Wahyu Handaru, 2019, *Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intense turnover pada divisi PT Jamsostek*, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |Vol. 3, No. 1, 2012 1.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kotler, Philip (2006). *Manajemen Pemasaran, Edisi Pertama*. Indonesia: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Kusbiantari, D. 2013. *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. Majalah Ilmiah Pawiyatan. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manurung, M.T., Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan : Studi pada STIKES Widya Husada Semarang*. Journal of Management, 1(2) : 145-157.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 1996. *Manajemen Personalia: manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oktaviani, R. M. dan I. N. (2014). *Komitmen, Pengaruh Sebagai, Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Di, Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 21 (1); pp: 83-98.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. *“Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know”*. Dalam jurnal World Applied Sciences, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management*. 11th. Prentice Hall, New Jersey.

- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Siwi, Giovano., Rita N. Taroreh, & Lucky O. H. Dotulong. 2016. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado*. Jurnal EMBA, 4(4), h. 932- 951.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CAPS.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2008). *Job engagement in organizations: Fashion or forderol?* Journal Of Organizational Behavior. 30, 141-145.
- Xiaoming, Yang., Ma, Ben Jiang., Chang, Chunchih Lisa and Shieh, Chich Jen. 2014. *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff : A Study*. Ethno Med . Vol.8. No. 3, pg 229-237.
- Yucel, Ilhami. 2012. *“Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”*. Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education. Ilmu Populer, Jakarta.