

**PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**NUR RIQOH FUAIDAH
NIM. 145030207111063**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja
Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Disusun oleh : Nur Riqoh Fuaidah

NIM : 145030207111063

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : MSDM

Malang, (15 Mei 2018)

Komisi Pembimbing
Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, S.AB M.BA, MAB
NIP. 20130487 0531 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 04 Juni 2018

Jam : 08.00 WIB

Skripsi atas nama : Nur Riqoh Fuaidah

Judul : Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)

dan dinyatakan LULUS

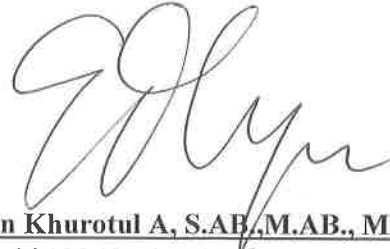
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota




Edlyn Khurotul A, S.AB., M.AB., MBA
NIP. 20130487 0531 2 001

Anggota



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota



Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd
NIP. 20130486 0713 1 001

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu UU no.20 tahun 2013, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 10 Mei 2018



Nur Riqoh Fuaidah
145030207111063

CURRICULUM VITAE

PERSONAL DETAILS

Full Name : Nur Riqoh Fuaidah
NIM : 145030207111063
Sex : Female
Date of Birth : Pasuruan, 9 Desember 1995
Religion : Muslim
Address : Jalan Saeru No 04 RT 02 RW 03 Desa Pakijangan Kec.
Wonorejo Kabupaten Pasuruan
Email : Nuriqoh.fuaidah@gmail.com
Phone : 081333491994



EDUCATIONAL BACKGROUND

2000-2002	TK. Al-Alawiyah Wonorejo
2002-2008	SDN Wonorejo 4
2008-2011	SMPN 1 Purwosari
2011-2014	SMAN 1 Lawang
2014-2018	Universitas Brawijaya Malang

Publikasi/Karya ilmiah : Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)

RINGKASAN

Nur riqoh Fuaidah, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME, Edlyn Khurotul Aini, S.AB, M.AB, MBA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y); (2) adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Karyawan (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y); (3) adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Karyawan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penggunaan kuesioner dengan jumlah sampel sebesar 64 karyawan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $40,698 > 3,148$; (2) Kompensasi Karyawan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi sebesar $-0,357$ pada signifikansi $0,008$ dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2,755 > 2,000$; (3) Lingkungan Kerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi sebesar $-0,574$ pada signifikansi $0,000$ dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $4,435 > 2,000$.

Saran yang diberikan penulis kepada perusahaan adalah sebaiknya perusahaan memperhatikan pemberian gaji yang dapat sesuai dengan harapan karyawan, perbaikan dalam penyediaan kafeteria atau kantin untuk karyawan yang dapat dibuat lebih bersih dan nyaman, serta memperhatikan tingkat kebisingan pada tempat kerja yang dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi Karyawan, Lingkungan Kerja karyawan, *Turnover Intention*.

SUMMARY

Nur riqoh Fuaidah, 2016, The Influences of Employees Compensation and Employee Job Environment on Turnover intention (Study on Employees Auto2000 Malang-Sutoyo). Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME, Edlyn Khurotul Aini, S.AB, M.AB, MBA.

The purpose of the research to determine: (1) there is a significant effect between Employees Compensation (X1) and Employee Job Environment (X2) on Turnover Intention (Y); (2) there is a significant effect between Employees Compensation (X1) on Turnover Intention (Y); (3) there is a significant effect between Employees Job Environment (X2) on Turnover Intention (Y).

The data collection method used is by using the sample number of 64 employees. Data analysis technique This research uses classical test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test consisting of F test and t test.

The results showed that: (1) Employees Compensation (X1) and Employees Job Environment (X2) have significant effect on Turnover Intention (Y) with $F_{count} > F_{table}$ $40,698 > 3,148$; (2) Employees Compensation (X1) have significant effect on Turnover Intention (Y) showed by coefficient value -0.357 with significance 0.008 and $t_{count} > t_{table}$ of $2.755 > 2,000$; (3) Employees Job Environment (X2) have significant effect on Turnover Intention (Y) showed by coefficient value -0.574 with significance 0.000 and $t_{count} > t_{table}$ of $4.435 > 2,000$.

The advice given by the author to the company is the company should pay the salary fit with the expectations of employees, the cafeteria or canteen for employees can be made more clean and comfortable, and pay attention to the noise level at the workplace that can interfere with work activities.

Keyword: *Employees Compensation, Employees job Environment, Turnover Intention.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT atas rahmatnya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover intention (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)” ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat menempuh ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MAB selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku Ketua Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan sabar terhadap penulis sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan.
4. Ibu Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., MBA selaku Anggota Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan sabar terhadap penulis sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan.
5. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan terhadap penulis untuk perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan terhadap penulis untuk perbaikan penulisan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua, Bapak Soni Harsono dan Ibu Sakdiyah yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil, semoga dengan terselesaikannya skripsi ini dapat membuat mereka bangga.
10. Agus Mas Prayogi yang selalu memberikan bantuan dan semangat pada penulis.
11. Sahabatku Virgiyanti, Intan Mayaasari, dan Tamara Putri Toisuta yang selalu memberikan dukungan, semangat dan menjadi tempat berkeluh kesah selama penulis menyusun skripsi ini.
12. Sahabatku Nisvil Laili, Dini Nurhayati, Alfiah Nur Laili dan Rosi Ainun Nisa' yang telah memberikan semangat dan dukungan serta memberikan semangat kepada penulis.
13. Sahabatku Ela Damayanti, Ifan Zuhlilmi, dan Sandyon Joananda Putra yang telah memberikan dukungan dan semangat selama ini.
14. Teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu atas terselesaikannya skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 15 Mei 2018

Penulis,

Nur Riqoh Fuaidah

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Empiris	8
B. Tinjauan Teoritis	14
1. <i>Turnover Intention</i>	14
2. Kompensasi	19
3. Lingkungan Kerja	27
C. Hubungan Antar Variabel	35
1. Hubungan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	35
D. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	36
E. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.	41
E. Sumber Data.....	49
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Uji Instrumen Penelitian.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	51
3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	52

H.	Analisis Data	53
	1. Analisis Deskriptif	53
	2. Uji Asumsi Klasik	53
	a. Uji Normalitas	53
	b. Uji Heteroskedastisitas	54
c.	Uji Multikolinearitas.....	54
	3. Uji Hipotesis	55
	a. Analisis Regresi Linear Berganda	55
	b. Uji Serentak (Uji F)	55
	c. Uji Individual (Uji t).....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		58
A.	Gambaran Umum Perusahaan	58
	1. Sejarah Perusahaan	58
	2. Logo dan Slogan Perusahaan	59
	3. Visi dan Misi Perusahaan	59
	4. Lokasi Perusahaan	60
	5. Struktur Organisasi	60
	6. Deskripsi Pekerjaan	61
B.	Analisis Deskriptif	66
	1. Gambaran Umum Responden	66
	2. Distribusi Frekuensi Variabel	69
C.	Uji Asumsi Klasik	82
	1. Uji Normalitas	82
	2. Uji Multikolinieritas	83
	3. Uji Heteroskedastisitas	84
D.	Analisis Regresi Linier Berganda	84
E.	Uji Hipotesis	87
	1. Uji Serentak (Uji F)	87
	2. Uji Individual (Uji t)	88
F.	Pembahasan	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		96
A.	Kesimpulan	96
B.	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN		102

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Distribusi Sampel Penelitian	41
Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	46
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	48
Tabel 3.4 Nilai Rata-rata Tanggapan Responden	49
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel	52
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel	53
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi	67
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Karyawan (X1)	70
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X2)	74
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Serentak (Uji F)	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Individual (Uji t)	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konsep.....	36
Gambar 2.2 Model Hipotesis	37
Gambar 4.1 Logo Auto2000	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Auto2000 Malang-Sutoyo	61
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 2. Tabulasi Data	106
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden	112
Lampiran 4. Uji Instrumen Penelitian	117
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	120
Lampiran 6. Regresi Linier Berganda	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin menuntut setiap perusahaan untuk bersaing secara ketat agar mampu mempertahankan bisnisnya. Untuk mempertahankan bisnisnya, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Peningkatan kinerja dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan strategi yang baik dalam menjalankan bisnisnya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM).

Menurut Hariandja (2002: 2) salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis, 2006:3). Manusia yang dimaksudkan pada pernyataan diatas adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya

agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*)

Turnover adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampau tinggi. Wirawan (2015: 631) menyatakan bahwa *turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti.

Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Menurut Harnoto (2002) dalam Widjaja (2008) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Rivai (2009:240) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Gomes, 2003:129). Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hariandja, 2002:245). Simamora (2004) menyatakan bahwa Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) menurut Mobley (1978) dalam Halimah (2016) adalah lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Yunita (2015) yang menyebutkan *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan, baik secara fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan tempat kerja seperti luas ruangan kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan interaksi yang terjadi antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, akan dilakukan penelitian pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo yang bertempat di Jl. Sutoyo no 25 Malang. Auto2000 adalah perusahaan yang bergerak pada jaringan penjualan, jasa

perawatan, jasa perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota. Haris Wahyudi selaku *personal general affair* pada Auto2000 Malang-Sutoyo menyatakan bahwa tingkat *turnover* atau perpindahan karyawan pada Auto2000 Malang-Sutoyo cukup tinggi.

Sehubungan dengan latar belakang diatas, peneliti ingin mengangkat masalah tersebut dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)**”. Alasan memilih judul tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan dan penyediaan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Auto2000 Malang-Sutoyo, dimana hal tersebut dapat digunakan oleh perusahaan dan pihak-pihak yang membutuhkan untuk menghindari adanya *turnover intention* pada perusahaan atau organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* di dalam Auto2000 Malang-Sutoyo?
2. Apakah Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kompensasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?

4. Apakah Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* di dalam Auto2000 Malang-Sutoyo.
2. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh antara Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*.
3. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh antara Kompensasi Karyawan terhadap *Turnover Intention*.
4. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi bagi pihak yang terkait, yaitu:

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa tambahan pengetahuan dan menjadi pendukung untuk penelitian-penelitian terdahulu serta membandingkan teori dengan

praktik yang berada di perusahaan mengenai pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami isi penulisan skripsi ini maka penulisan ini disusun secara sistematis. Adapun sistematika penulisan ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang; perumusan masalah; tujuan penelitian; kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan empiris; tinjauan teoritis tentang kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention*; hubungan antar variabel; model konsep dan model hipotesis; serta rumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian; lokasi penelitian; populasi dan sampel; konsep, variabel, definisi operasional, dan skala pengukuran;

sumber data; teknik pengumpulan data; uji instrumen penelitian; dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan; analisis statistik deskriptif; uji asumsi klasik; analisis regresi linier berganda; serta uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaan penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan yang terkait dengan pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

1. Putrianti (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang”. Penelitian tersebut dilakukan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. Sampel yang digunakan pada penelitian tersebut berjumlah 125 sampel. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja masing masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan Putrianti dengan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel kompensasi terhadap *turnover*

intention. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menambah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja.

2. Yunita (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan industri keramik di Pejaten. Sampel yang digunakan sebanyak 90 sampel.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah keadilan organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian Yunita (2015) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menambah satu variabel independen yaitu kompensasi.

3. Halimah (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang)”. Penelitian tersebut dilakukan pada pramuniaga di gelael supermarket Kota Semarang.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel

terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian Halimah (2015) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menambah satu variabel independen yaitu kompensasi.

4. Sivarethinamohan (2015) melakukan penelitian dengan judul "*A Study on Turnover Intentions of Software Professionals in Chennai City*".

Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan *IT professionals* di Chennai, India. Sampel yang digunakan sebanyak 112 sampel.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, hubungan supervisor, kompensasi, dan akomodasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja, hubungan supervisor, kompensasi, dan akomodasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian Sivarethinamohan (2015) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menambah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja.

5. Widayati (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT Hadico Persada, Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan sebanyak 47 sampel.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian Widayati (2016) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menambah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja.

6. Parashakti, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta*”. Penelitian tersebut dilakukan pada guru kursus bahasa asing di ILC (*International Language Center*), Jakarta. Sampel yang digunakan sebanyak 54 sampel.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, dan komitmen berorganisasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kompensasi, dan komitmen berorganisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian Parashakti, dkk (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menambah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja.

Dari penelitian terdahulu di atas, maka akan diringkas dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Putrianti, 2014)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . (Yunita, 2015)	Keadilan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

		<ul style="list-style-type: none"> - Keadilan organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
<p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i>, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga di Gelael Supermarket. (Halimah, 2016)</p>	<p><i>Job Insecurity</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> - Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> - Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.
<p><i>A Study on Turnover Intentions of Software Professionals in Chennai City</i> (Sivarethinamohan,2015)</p>	<p>Stres Kerja (X1), Hubungan Supervisor (X2), Kompensasi (X3), Akomodasi (X4), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Hubungan supervisor berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Akomodasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> . (Widayati, 2016)	Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
<i>The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta.</i> (Parashakti, dkk., 2017)	Kompensasi (X1), Komitmen Berorganisasi (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Komitmen berorganisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.

Sumber: penelitian terdahulu

B. Tinjauan Teoritis

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention berasal dari kata *turnover* dan *intention*.

Turnover adalah pekerja berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan (Rivai, 2009: 238). Menurut Mathis dan Jackson (2006: 125) perputaran (*turnover*) adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. *Turnover* menurut Wirawan (2015: 629) adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi

lainnya dengan alasan tertentu. *Intention* dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Harnoto (2002:2) dalam widjaja (2008) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain. Menurut Mobley et al (1978) dalam Halimah (2016) keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dimensi *Turnover Intention* menurut Lum, dkk (1998) dalam Yunita (2015) yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan baru baik dalam bidang yang sama maupun di bidang yang berbeda dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas mengenai *Turnover Intention*, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan. *Turnover Intention* merupakan sebuah keinginan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

b. Pengendalian *Turnover Intention*

Hal-hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menangani *Turnover Intention* menurut Grensing (1997) dalam Ridlo (2012) yaitu:

- 1) Mengevaluasi kembali tentang praktik perekrutan karyawan.
Terdapat kemungkinan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan sehingga akan menimbulkan kejenuhan atau merasa tidak puas.
- 2) Menghindari mempekerjakan kembali mantan karyawan.
Mempekerjakan kembali mantan karyawan akan menimbulkan kesan kepada karyawan lain bahwa perusahaan tersebut buruk karena karyawan yang telah keluar dari pekerjaan dapat kembali bekerja di perusahaan tersebut.
- 3) Mempertimbangkan rencana pemberian pensiun dan pembagian keuntungan.
- 4) Meyakinkan diri bahwa perusahaan telah membuat kesempatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti dengan baik.
- 5) Membuka saluran komunikasi bagi manajemen. Perlu adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan pihak manajemen tentang tujuan perusahaan.
- 6) Meningkatkan penggunaan insentif non finansial. Pemberian penghargaan terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan, pemberian wewenang yang lebih kepada karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan.
- 7) Melakukan interview kepada karyawan yang akan berpindah kerja atau keluar dari perusahaan.

- 8) Melakukan survei dan menanyakan kepada karyawan tentang keluhan mereka, apa yang mereka suka dan tidak mereka suka tentang praktik dalam perusahaan.
- 9) Melakukan penilaian secara teratur dan memberikan informasi kepada karyawan tentang kinerja mereka.

c. Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Lum et. al. (1998) dalam Widjaja (2008) *Turnover Intention* dapat diukur melalui 3 indikator. Indikator-indikator tersebut meliputi :

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru pada bidang yang sama di perusahaan lain
Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain.
Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama yang dia miliki saat ini.
- 3) Keinginan untuk mencari profesi baru
Ketika memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Menurut Harnoto (2002:2) dalam Halimah (2016) indikator *Turnover Intention* yaitu:

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dapat ditandai dengan absensi yang mulai meningkat. Tanggung jawab akan pekerjaannya mulai menurun dikarenakan adanya keinginan untuk keluar.

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan akan mulai malas dalam bekerja, dimana dapat ditandai dengan karyawan mulai malas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran pada tata tertib akan cenderung dilakukan oleh karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar. Pelanggaran tersebut dapat berupa karyawan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja ataupun karyawan sering datang terlambat.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan cenderung akan lebih sering melakukan protes terhadap atasan

terkait hal-hal yang dirasa tidak sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

Berdasarkan indikator diatas, maka disimpulkan bahwa *Turnover Intention* dapat diukur dengan melihat adanya absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, dan peningkatan protes terhadap atasan. Pada indikator yang digunakan mengacu pada teori menurut Harnoto (2002) karena pada setiap poin pada indikator menurut Lum, et.al hampir memiliki kesamaan arti sehingga akan menimbulkan kerancuan dalam penilaian.

2. **Kompensasi**

a. **Pengertian Kompensasi**

Menurut Swasto (2011:79) definisi kompensasi dibagi menjadi dua sudut, yaitu dari sudut individu karyawan dan dari sudut organisasi. Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Menurut Sofyandi (2013: 159) Kompensasi merupakan sesuatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Handoko dalam Gomes (2003:129) menyebutkan Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Dari beberapa pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan mereka.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Swasto (2011:61) tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
Kompensasi yang layak dan adil akan dapat mempertahankan karyawan yang kompeten untuk tetap bertahan dalam organisasi.
- 3) Meraih keunggulan kompetitif
Sistem kompensasi yang efektif akan menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Karyawan akan terpicu untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi
- 4) Meningkatkan produktivitas

Sistem kompensasi yang efektif akan meningkatkan gairah kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

- 5) Memudahkan sasaran strategis
Kompensasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian sasaran organisasi.
- 6) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum
Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan hukum dan perundangan yang berlaku.

Tujuan kompensasi menurut pendapat Hasibuan (2012: 121)

adalah:

- 1) Ikatan kerja sama
Dengan adanya pemberian kompensasi akan menimbulkan ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan. Dimana karyawan berkewajiban untuk berkontribusi kepada perusahaan dengan menjalankan tugas-tugas pekerjaannya secara baik, sedangkan perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.
- 2) Kepuasan kerja
Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan memiliki kepuasan kerja dikarenakan dapat memenuhi semua kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan lain sebagainya.
- 3) Pengadaan efektif
Ketika program kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan jauh lebih mudah.
- 4) Motivasi
Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.
- 5) Stabilitas karyawan
Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak, diharapkan stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena tingkat *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin
Pemberian kompensasi yang cukup tinggi maka karyawan akan lebih disiplin dan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh
Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dengan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam bekerja.

8) Pengaruh pemerintah

Menghindari adanya intervensi dari pemerintah dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku. Seperti contohnya memberikan kompensasi dengan memperhatikan batas upah minimum.

Sementara menurut Hariandja (2002:245) tujuan kompensasi

adalah:

- 1) Menarik pegawai
- 2) Mempertahankan pegawai
- 3) Memotivasi kinerja
- 4) Mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompensasi organisasi secara keseluruhan. Sehingga, kompensasi juga dapat dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumberdaya manusia.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hadari (2005: 316) Kompensasi juga dibedakan

menjadi tiga jenis yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.
- 3) Insentif
Insentif adalah penghargaan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu, misalnya bonus.

Jenis kompensasi menurut Sofyandi (2013: 159) yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh: upah/gaji dan insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh: tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung seperti gaji/upah, dan insentif serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Pada jenis kompensasi ini, peneliti mengacu pada teori menurut Sofyandi, dikarenakan pada teori tersebut lebih sederhana dan mencakup insentif yang termasuk didalam kompensasi langsung.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Pemberian kompensasi akan berbeda pada setiap organisasi atau perusahaan, karena menurut Sofyandi (2013:163) dalam penentuan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja adalah ketika dimana perusahaan membutuhkan karyawan, sehingga kompensasi yang diberikan

relatif tinggi. Sedangkan penawaran kerja adalah ketika dimana individu yang membutuhkan kerja, sehingga kompensasi yang akan diberikan relatif kecil dari perusahaan.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar

Kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sangat bergantung pada kemampuan finansial dari perusahaan itu sendiri, serta bergantung pada seberapa besar kesediaan perusahaan untuk membayar atau menentukan seberapa besar kompensasi yang akan diberikan.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan mendorong karyawan untuk mendirikan atau membentuk suatu serikat yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari kesemena-menaan pimpinan. Hal tersebut menimbulkan pemikiran bahwa perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Dengan demikian, hal tersebut dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Dalam sebuah perusahaan penilaian dalam produktivitas atau prestasi kerja selalu dilakukan. Kemampuan karyawan dalam menciptakan prestasi dalam bekerja dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima.

5) Biaya hidup/*cost of living*

Tingkat biaya hidup pada suatu daerah akan mempengaruhi tingkat kompensasi yang diberikan. Pada setiap daerah memiliki tingkat upah yang berbeda-beda, sehingga besarnya kompensasi yang diterima pun dapat berbeda.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Kompensasi yang diterima karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat posisi atau jabatan yang dimiliki oleh karyawan, serta dapat dilihat dari besar kecilnya beban dan tanggung jawab pekerjaan dari karyawan.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan serta pengalaman kerja dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan. Semakin tinggi pendidikan dan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka akan semakin besar pula kompensasi yang akan diterima karyawan.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah memiliki wewenang dalam menentukan sistem kompensasi yang harus dilaksanakan, serta memastikan bahwa karyawan menerima kompensasi yang layak dan adil. Dalam hal ini, pemerintah menetapkan upah minimum bagi perusahaan dalam memberikan kompensasinya.

Hasibuan (2012:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup/*cost of living*
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

e. **Asas Kompensasi**

Program pemberian kompensasi harus dilandaskan atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2012: 122) sebagaimana akan dijelaskan dibawah ini:

1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan harus bersifat adil sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan.

Kategori adil (*equity*) dibagi menjadi tiga jenis (Swasto, 2011:85-86), yaitu sebagai berikut:

- a) *Internal equity*, terkait dengan hubungan antara pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan posisi seseorang dalam organisasi. Dengan kata lain, kompensasi diharapkan memiliki korelasi dengan tingkat keterampilan, tanggung jawab, usaha yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompensasi yang lebih tinggi diberikan kepada orang yang memiliki posisi struktural lebih tinggi. *Internal equity* terjadi manakala perbedaan tingkat kompensasi antara jenis pekerjaan yang berada dalam organisasi dipersepsikan adil.

- b) *External equity*, terkait dengan perbandingan upah antara individu dalam pekerjaan yang sama dalam suatu organisasi dengan organisasi lain yang sejenis. Apakah upah yang diterima oleh seorang karyawan sudah sesuai dengan yang diterima oleh karyawan pada perusahaan lain yang sejenis.
- c) *Individual equity*. Untuk menciptakan keadilan individual manajemen dapat menggunakan pemberian upah berdasarkan kinerja yang diumumkan secara terbuka kepada semua karyawan. Komunikasi dan keterbukaan manajemen mutlak diperlukan untuk menciptakan keadilan. Dengan kata lain keadilan individual lebih mengacu pada bentuk keadilan yang dipersepsikan oleh seorang karyawan terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan lain untuk jenis pekerjaan dan dalam organisasi yang sama.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan harus bersifat layak dan wajar, serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

f. Indikator Kompensasi

Berdasarkan penjelasan jenis kompensasi menurut Hadari (2005), dapat disimpulkan pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Kompensasi langsung
- 2) Kompensasi tidak langsung
- 3) Insentif.

Sedangkan menurut Sofyandi (2013) terdapat 2 indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Jadi, indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) dikarenakan insentif yang dijelaskan menurut Hadari telah digolongkan kepada kompensasi langsung pada teori menurut Sofyandi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000: 25) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2001: 1) mengartikan Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendapat lain menurut Gomes (2003) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001:20).

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) 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. Beberapa unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan karena dapat menunjang kegiatan yang dilakukan oleh karyawan atau dalam penyelesaian tugas yang dikerjakannya. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan tentang adanya pencahayaan

yang baik dalam lingkungan kerja. Pencahayaan yang baik memiliki ciri-ciri sinar/cahaya yang cukup, sinar tidak menyilaukan, tidak terdapat kontras yang tajam, memiliki cahaya yang terang, distribusi cahaya yang merata, dan memiliki warna cahaya yang sesuai (Assauri, 2008:93).

Menurut Assauri (2008:92) keuntungan yang diperoleh dengan adanya penerangan yang baik adalah:

- Menaikkan produksi dan menekan biaya
- Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- Memudahkan pengamatan/pengawasan
- Memperbaiki moral para pekerja
- Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama pada pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan diantara para pekerja
- Penggunaan ruang lantai (*floor space*) yang lebih baik
- Mengurangi *turnover* buruh/pegawai
- Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

b) Suhu/temperatur di tempat kerja

Suhu di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Jika karyawan bekerja pada tempat kerja yang memiliki suhu terlalu panas tentu akan membuat karyawan tidak nyaman. Begitu juga sebaliknya, jika

suhu di tempat kerja terlalu dingin akan membuat karyawan terganggu dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sukoco (2007:219) apabila di luar kantor memiliki temperatur panas sebesar 30°Celsius, maka sebaiknya temperatur didalam ruangan kantor diatur sebesar 26°Celsius, dan apabila diluar kantor memiliki temperatur dingin sebesar 14°Celsius, maka sebaiknya temperatur kantor diatur sebesar 18°Celsius. Menurut *American Society of Heating and Ventilating Engineering*, suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar karyawan adalah 25,6°C dengan nilai kelembaban 45%. (Nuraida, 2014:178).

c) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi dibutuhkan untuk keluar masuknya udara atau pergantian udara pada tempat kerja. Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan pada karyawan. Menurut Sukoco (2007:220) tingkat pergantian udara rata-rata yang cukup adalah 0,67 m³ per menit untuk tiap karyawan pada area tertentu. Sirkulasi volum udara yang lebih besar akan diperlukan apabila terdapat peraturan memperbolehkan karyawannya untuk merokok dalam ruangan.

d) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang mengganggu dan tidak dikehendaki oleh telinga. Karyawan dalam mengerjakan tugasnya membutuhkan konsentrasi yang penuh, dengan adanya kebisingan tentu akan mengganggu karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Suara-suara bising dapat berasal dari suara mesin yang terlalu keras, dimana suara yang terlalu keras dan terus menerus akan berdampak pada kesehatan pendengaran karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara-suara tersebut. Assauri (2008:98) menyebutkan tujuan dari pengaturan suara atau kebisingan ini adalah untuk menjaga kelancaran pekerjaan karyawan dan memelihara pendengaran karyawan.

e) Tata warna tempat kerja

Pemilihan dan penetapan warna yang tepat pada tempat kerja dapat menimbulkan perasaan nyaman untuk karyawan. Menurut Sukoco (2007:214) warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan kerja yang mempunyai dampak penting, karena warna dapat mempengaruhi psikologis karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemilihan warna menurut Quible (2001) dalam Sukoco

(2007:214) adalah kombinasi warna yang sesuai, efek cahaya pada warna, nilai pemantulan warna, dan dampak dari warna.

f) Musik di tempat kerja

Menurut pakar, musik yang bernada lembut serta sesuai dengan suasana, tempat, dan waktu dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Musik dapat memberikan efek menenangkan kelelahan mental dan fisik karyawan, namun musik yang tidak tepat dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Sukoco, 2007:220).

g) Keamanan di tempat kerja

Keamanan di tempat kerja dirasa penting karena tingkat keamanan dapat menimbulkan ketenangan pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM). Beberapa saran terkait keamanan di tempat kerja menurut Rowh (2003) dalam Sukoco (2007:223) yaitu penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan pengamanan komputer, penggunaan pencatat waktu, dan sistem keamanan yang terintegrasi.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu :

a) Hubungan atasan dengan bawahan (pemimpin dengan karyawan)

Hariandja (2002:298) mengemukakan komunikasi ke bawah adalah penyampaian informasi atau gagasan dari atas atau pemimpin ke bawah. Informasi-informasi yang disampaikan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.

b) Hubungan antar karyawan

Hariandja (2002:299) mengemukakan hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.

Menurut Nuraida (2014) unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja yaitu:

- 1) Cahaya/penerangan. Secara garis besar terdapat dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu banyaknya penerangan dan mutu penerangan.
- 2) Warna. Penggunaan tata warna dalam kantor berpengaruh besar terhadap keadaan psikologis atau perasaan seseorang, karena setiap warna memiliki pengaruh yang berbeda.
- 3) Udara. Udara dalam hal ini dilihat dari sisi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, dan kebersihan.
- 4) Bunyi/suara. Faktor suara dapat mempengaruhi konsentrasi dan kesehatan karyawan.
- 5) Musik. Musik dapat mempengaruhi keadaan fisik dan mental karyawan.

Menurut Assauri (2008:91) unsur lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan.
- 2) Warna
- 3) Panas/udara
- 4) Suara ribut/bunyi gaduh.

c. **Indikator Lingkungan Kerja**

Dari pemaparan teori menurut Sedarmayanti (2001) dalam melakukan pengukuran lingkungan kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Assauri (2008) indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Warna
- 3) Panas/udara
- 4) Suara ribut/bunyi gaduh

Jadi, indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator ini mengacu pada teori menurut Sedarmayanti, dikarenakan dalam indikator menurut Assauri sudah terdapat didalam lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kompensasi Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sivarethinamohan, bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Widayati (2016) membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Parashakti (2017) bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*). Kompensasi yang buruk dapat meningkatkan *Turnover Intention*, begitupun sebaliknya.

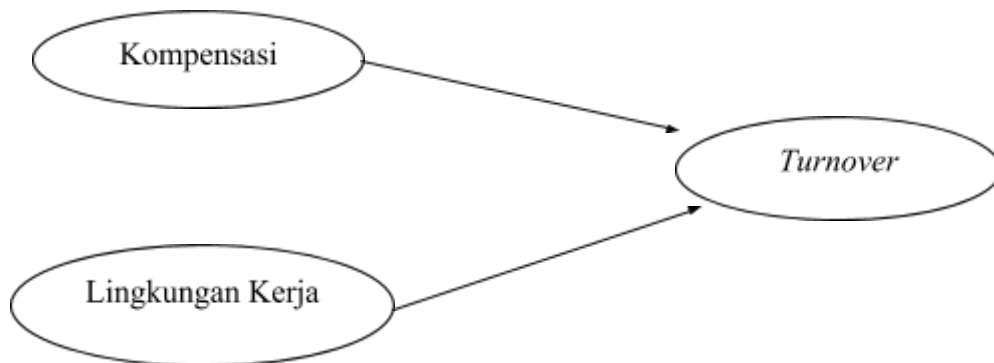
2. Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Surya (2015) bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja semakin baik, maka *Turnover Intention* akan menurun. Pemenuhan akan Lingkungan Kerja yang baik akan membuat karyawan menikmati dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dapat menimbulkan kemalasan dalam bekerja dan akibatnya akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*).

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

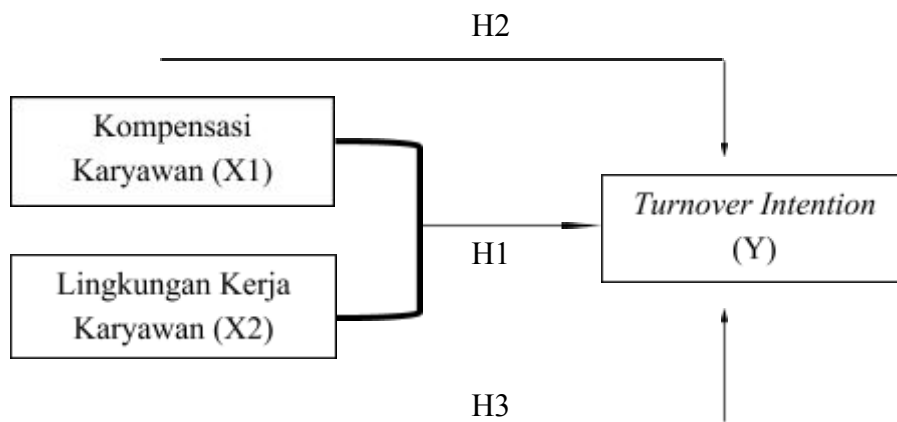
Berdasarkan kajian teori tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* maka dapat dirumuskan model konsep sebagai

pembentukan model hipotesis dalam penelitian ini. Model konsep yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Konsep

Dalam penelitian ini, menggunakan variabel bebas Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2). Sedangkan untuk variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). berikut adalah model hipotesis dalam penelitian ini:



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Keterangan:  = Simultan
 = Parsial

E. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (Hasan, 2008:31). Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan model hipotesis diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 2 : Kompensasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Hasan (2008:9) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama, dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui hipotesis. Penelitian eksplanatif digunakan untuk menjelaskan tentang keadaan kompensasi karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan turnover intention pada Auto2000 Malang-Sutoyo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Auto2000 Malang-Sutoyo yang beralamat di Jalan Letjen Sutoyo No. 25 Malang. Auto2000 Malang-Sutoyo merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota. Alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah karena pada Auto2000 tingkat *turnover* karyawan terbilang tinggi. Perpindahan karyawan (*turnover*) diawali dengan timbulnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *Turnover Intention*, dimana beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*

intention salah satunya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Jadi, peneliti akan melakukan penelitian tentang seberapa berpengaruhnya kompensasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Auto2000 Malang-Sutoyo, yang berjumlah 173 orang yang terbagi dalam 4 tingkat unit/divisi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin (Sanusi, 2003:84) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian yang masih dapat ditolerir

Dengan menggunakan persentase kelonggaran (10%) maka dari populasi sebanyak 173 orang diperoleh ukuran sampel sebesar :

$$n = \frac{173}{1 + 173 (0,1)^2} = 63,37 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka sampel yang digunakan dibulatkan menjadi sebanyak 64 responden. Metode sampel yang digunakan adalah teknik *propotional random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari tiap-tiap tingkatan unit populasi. Dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Distribusi Sampel Penelitian

No	Divisi	Populasi	Proporsi Jumlah Sampel	Sampel
1.	Div. Administrasi	25	$\frac{25}{173} \times 63 = 9,10$	9
3.	Div. Sales	70	$\frac{70}{173} \times 63 = 25,49$	26
2.	Div. Service	74	$\frac{74}{173} \times 63 = 26,94$	27
4.	Div. Part	4	$\frac{4}{173} \times 63 = 1,45$	2
Jumlah		173		64

Sumber: Data diolah

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Hasan (2008:12) konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan ide

(gagasan) tertentu. Dari penelitian ini terdapat 3 konsep yang terkandung didalamnya, yaitu:

a. Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan.

b. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut.

c. Konsep *Turnover*

Turnover merupakan pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu.

2. Variabel

Menurut Hasan (2008:12) variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya sudah diberi nilai dalam bentuk bilangan atau konsep yang mempunyai dua nilai atau lebih pada suatu kontinum. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Bilson (2004:24) definisi operasional adalah definisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran, tidak

peduli konsepnya nyata atau abstrak, definisi harus dibuat sedemikian sehingga mencerminkan karakteristik dan cara pengukurannya.

Adapun penjelasan mengenai definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Karyawan (X1)

Kompensasi Karyawan merupakan suatu balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua yaitu yang pertama kompensasi langsung (*direct compensation*) Serta yang kedua kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Sofyandi, 2013: 159). Berikut adalah indikator kompensasi dan item-itemnya:

- 1) Kompensasi langsung yaitu kompensasi yang diberikan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang berupa pemberian gaji/upah dan pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Item-itemnya yaitu:
 - a) Gaji diberikan sesuai dengan harapan
 - b) Insentif diberikan berdasarkan hasil kerja
 - c) Insentif diberikan sesuai harapan

2) Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang secara tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan karyawan, berupa tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya serta fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan seperti tempat beribadah, kafetaria/kantin, dan tempat parkir. Item-itemnya yaitu:

- a) Tunjangan hari raya diberikan tepat waktu
- b) Tunjangan kesehatan diberikan sesuai kebutuhan
- c) Tempat beribadah pada perusahaan sudah sesuai
- d) Kafetaria/kantin yang disediakan bersih dan nyaman
- e) Tempat parkir yang disediakan cukup aman

b. Lingkungan Kerja Karyawan (X2)

Lingkungan kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001).

Berikut adalah indikator lingkungan kerja dan item-itemnya:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, yang dimana dapat berupa

penyediaan penerangan yang cukup, terdapat ventilasi udara, kesesuaian tata warna, dan suara kebisingan. Item-itemnya yaitu:

- a) Penerangan/cahaya sudah cukup dan merata
 - b) Jumlah ventilasi udara sudah cukup
 - c) Ventilasi udara pada ruangan sudah berfungsi dengan baik
 - d) Tata warna telah sesuai
 - e) Tidak terdapat kebisingan pada tempat kerja
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan seperti terjalannya komunikasi dua arah dengan atasan serta hubungan sesama rekan kerja yang dapat berupa dukungan antar karyawan.
- Item-itemnya yaitu:
- a) Terjalin komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan
 - b) Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan
 - c) Saling mendukung antar karyawan

c. *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan yang dapat ditandai oleh beberapa hal. Indikator *Turnover Intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, dan peningkatan protes terhadap atasan (Harnoto, 2002) dalam Halimah (2016).

Berikut adalah indikator *Turnover Intention* dan item-itemnya:

- 1) Tingkat absensi yaitu tingkat karyawan tidak masuk kerja tanpa ijin ataupun karyawan mencari alasan lain untuk tidak masuk kerja.

Item-itemnya yaitu:

- a) Sering melakukan absen atau tidak masuk kerja tanpa ijin
- b) Beralasan lain untuk tidak masuk kerja

- 2) Malas bekerja yaitu perasaan yang alami karyawan dalam bekerja yang dapat ditandai dengan rasa malas dalam pengerjaan tugas yang diberikan yang akan berdampak pada tugas yang tidak terselesaikan. Item-itemnya yaitu:

- a) Mulai merasa malas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan
- b) Terdapat banyak tugas yang tidak terselesaikan

- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja yaitu karyawan mulai berani untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Item-itemnya yaitu:

- a) Sering terlambat datang ke tempat kerja
- b) Sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan

- 4) Peningkatan protes terhadap atasan yaitu karyawan mulai merasa tidak sepaham dengan atasan yang dimana hal tersebut akan mengakibatkan karyawan melakukan protes terhadap atasan.

Item-itemnya yaitu:

- a) Sering berselisih paham atau tidak sependapat dengan atasan

b) Melakukan protes terhadap atasan

Dari definisi operasional diatas, maka dapat diringkas pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi Karyawan (X1)	Kompensasi langsung (X1.1)	X1.1.1 Gaji diberikan sesuai dengan harapan X1.1.2 Insentif diberikan berdasarkan hasil kerja X1.1.3 Insentif diberikan sesuai harapan
	(Sofyandi, 2013)	Kompensasi tidak langsung (X1.2)	X1.2.1 Tunjangan hari raya diberikan tepat waktu X1.2.2 Tunjangan kesehatan diberikan sesuai kebutuhan X1.2.3 Tempat beribadah pada perusahaan sudah sesuai X1.2.4 Kafetaria/kantin yang disediakan bersih dan nyaman X1.2.5 Tempat parkir yang disediakan cukup aman
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Karyawan (X2)	Lingkungan kerja fisik (X2.1)	X2.1.1 Penerangan/cahaya sudah cukup dan merata X2.1.2 Jumlah ventilasi udara sudah cukup X2.1.3 Ventilasi udara pada ruangan sudah berfungsi dengan baik X2.1.4 Tata warna telah sesuai X2.1.5 Tidak terdapat kebisingan pada tempat kerja
		Lingkungan kerja non fisik (X2.2)	X2.2.1 Terjalin komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan X2.2.2 Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan X2.2.3 Saling mendukung antar karyawan
<i>Turnover</i>	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Tingkat absensi (Y1)	Y.1.1 Sering melakukan absen atau tidak masuk kerja tanpa ijin Y.1.2 Beralasan lain untuk tidak masuk kerja
		Malas bekerja (Y2)	Y2.1 Mulai merasa malas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan Y2.2 Terdapat banyak tugas yang tidak terselesaikan
	(Harnoto dalam Halimah, 2016)		

		Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja (Y3)	Y3.1 Sering terlambat datang ke tempat kerja Y3.2 Sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan
		Peningkatan protes terhadap atasan (Y4)	Y4.1 Sering berselisih paham atau tidak sependapat dengan atasan Y4.2 Melakukan protes terhadap atasan

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2011:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini akan diberikan bobot pada setiap jawaban yang merupakan reaksi individu terhadap sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari suatu pertanyaan atau pernyataan, secara garis besar dapat dijelaskan pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:94)

Setelah melakukan pengamatan pada hasil kuesioner, dapat dilihat jawaban deskriptif responden. Deskriptif jawaban responden dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden. Penilaian menggunakan interval yaitu sebagai berikut (Sudjana, 2000:79):

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang nilai}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Dimana:

Rentang nilai = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Banyak kelas interval = 5

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang interval adalah:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Panjang kelas interval tersebut selanjutnya di interpretasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Nilai Rata-rata Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju
1,81 – 2,61	Tidak setuju
2,62 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat setuju

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2008:19). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu karyawan pada Auto2000 Malang-Sutoyo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2008:19). Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan lain sebagainya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Penggunaan Kuesioner

Menurut Hasan (2008:24) Penggunaan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel). Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, dimana telah disediakan jawabannya sehingga responden dapat memilih jawaban yang dikehendaki.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang dibutuhkan terkait informasi-informasi tentang keadaan perusahaan.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Uji validasi dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritis/probabilitasnya.

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = skor item x

y = skor item y

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka data yang digunakan adalah valid.

Jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$, maka data yang digunakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen adalah dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

Rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = variasi total

Jika $r\text{-hitung} > 0.6$, maka data yang digunakan adalah *reliabel*.

Jika $r\text{-hitung} \leq 0.6$, maka data yang digunakan tidak *reliabel*.

3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.5
Uji Validitas

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1.1	0.757	0.000	0.3	Valid
X1.1.2	0.478	0.000	0.3	Valid
X1.1.3	0.767	0.000	0.3	Valid
X1.2.1	0.737	0.000	0.3	Valid
X1.2.2	0.789	0.000	0.3	Valid
X1.2.3	0.623	0.000	0.3	Valid
X1.2.4	0.754	0.000	0.3	Valid
X1.2.5	0.770	0.000	0.3	Valid
X2.1.1	0.676	0.000	0.3	Valid
X2.1.2	0.777	0.000	0.3	Valid
X2.1.3	0.755	0.000	0.3	Valid
X2.1.4	0.604	0.000	0.3	Valid
X2.1.5	0.440	0.000	0.3	Valid
X2.2.1	0.795	0.000	0.3	Valid
X2.2.2	0.646	0.000	0.3	Valid
X2.2.3	0.789	0.000	0.3	Valid
Y1.1	0.813	0.000	0.3	Valid
Y1.2	0.862	0.000	0.3	Valid
Y2.1	0.747	0.000	0.3	Valid
Y2.2	0.652	0.000	0.3	Valid
Y3.1	0.577	0.000	0.3	Valid
Y3.2	0.720	0.000	0.3	Valid
Y4.1	0.691	0.000	0.3	Valid
Y4.2	0.690	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) dan r hitung > 0.3 yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi Karyawan (X1)	0,857	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Karyawan (X2)	0,835	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,867	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 3.6 diatas, diketahui bahwa nilai dari r-hitung untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

H. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Tujuan penggunaan analisis deskriptif adalah untuk mendeskripsikan hasil penelitian dengan memberikan gambaran keadaan responden yang diteliti dan distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasikan untuk dideskripsikan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen, dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki data normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID. Jika varians dari nilai residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Namun, jika varians dari nilai residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 atau VIF di bawah 10, maka bebas dari multikolinearitas. Jika *tolerance* di bawah 0,1 atau VIF di atas 10, maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2008:74) regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variable terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variable bebas (variabel X). Secara umum, bentuk persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$Y = Turnover Intention$

$X_1 = Kompensasi Karyawan$

$X_2 = Lingkungan Kerja Karyawan$

$a = intercept$ atau konstanta

b_1 dan $b_2 = koefisien regresi$

Nilai-nilai a , b_1 , dan b_2 dapat ditentukan dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \sum x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \sum x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$ dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

b. Uji Serentak (Uji F)

Uji serentak yaitu uji statistik bagi koefisien regresi serentak atau bersama-sama memengaruhi Y (Hasan, 2008: 107). Penggunaan uji F

dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) . Uji ini menggunakan rumus uji F, yaitu:

$$F_0 = \frac{R^2(n - k - 1)}{k - (1 - R^2)}$$

Keterangan:

n= jumlah subjek

k= jumlah variabel bebas

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat variabel *Turnover Intention*

Dalam hasil perhitungan F dalam uji serentak, maka:

- Jika probabilitas nilai $F < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan artian variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika probabilitas nilai $F > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dengan artian variabel bebas yang diuji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Individual (Uji t)

Uji individual yaitu uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y (Hasan, 2008:108). Penggunaan uji t pada penelitian ini karena untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi Karyawan (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y), serta menguji pengaruh Lingkungan kerja Karyawan

(X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Pengujian ini menggunakan

rumus uji t, yaitu:

$$t_0 = \frac{b_1 - B_i}{S_{b1}}$$

Keterangan :

t = t hitung

b = koefisien regresi_{1,2,3}

S_{b1} = Simpangan baku koefisien regresi

B_i = mewakili nilai B tertentu, sesuai hipotesisnya.

Dalam hasil perhitungan t dalam uji individual, maka:

- Jika probabilitas nilai $t < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan artian variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika probabilitas nilai $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dengan artian variabel bebas yang diuji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Astra Internasional, Tbk – Toyota Sales Operation (TSO) dengan Auto2000 sebagai merek perusahaan adalah perusahaan yang bergerak pada jaringan penjualan, jasa perawatan, jasa perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT. Astra Motor yang menjadi agen tunggal pemegang merek (ATPM) Toyota. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1975 dengan nama PT. Astra Motor Sales dan pada tahun 1989 menjadi bagian dari *sales operation* pada divisi otomotifnya. PT. Astra Motor Sales berubah nama menjadi Auto2000 pada tahun 1989.

Awal mula berdiri, pada Auto2000 hanya memiliki dua departemen yaitu Departemen *Sales* dan Departemen *Part*. Seiring dengan berjalan waktu terdapat penambahan-penambahan pada departemen yang ada. Pada Auto2000 terdapat empat departemen, yaitu Departemen Administrasi, Departemen *Sales*, Departemen *Service*, dan Departemen *Part*.

Auto2000 memiliki cabang yang tersebar hampir di seluruh Indonesia, salah satunya Auto2000 cabang Malang-Sutoyo. Auto2000 Malang-Sutoyo pada awalnya memiliki nama PT. Astra Motor Sales

cabang Malang. Pada tahun 1982, PT. Astra Motor Sales cabang Malang berubah status menjadi anak perusahaan dari PT. Astra International Incorporation Jakarta. Setelah menjadi anak perusahaan dari PT. Astra Internasional corporation Jakarta, maka pada tahun 1989 PT. Astra Motor Sales cabang Malang berubah nama menjadi Auto2000 Malang-Sutoyo (Sumber: Auto2000 Malang-Sutoyo).

2. Logo dan Slogan Perusahaan

Auto2000 Malang-Sutoyo memiliki logo sebagai berikut:



Sumber : Auto2000 Malang-Sutoyo
Gambar 4.1. Logo Auto2000

Auto2000 memiliki slogan “Urusan Toyota jadi mudah!”. Slogan tersebut mengandung makna bahwa Auto2000 Malang-Sutoyo berkomitmen untuk selalu berusaha memberikan kemudahan layanan dengan tetap mengedepankan kualitas. Berdasarkan slogan tersebut, Auto2000 mengeluarkan produk-produk inovatif seperti Toyota *Home Service* (THS), Toyota *Booking Service*, *Express Maintenance*, dan *Express Body & Paint*.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Auto2000 memiliki visi “Menjadi dealer Toyota & terhandal di Indonesia, melalui proses bisnis berkelas dunia”

Misi yang dimiliki Auto2000 yaitu sebagai berikut:

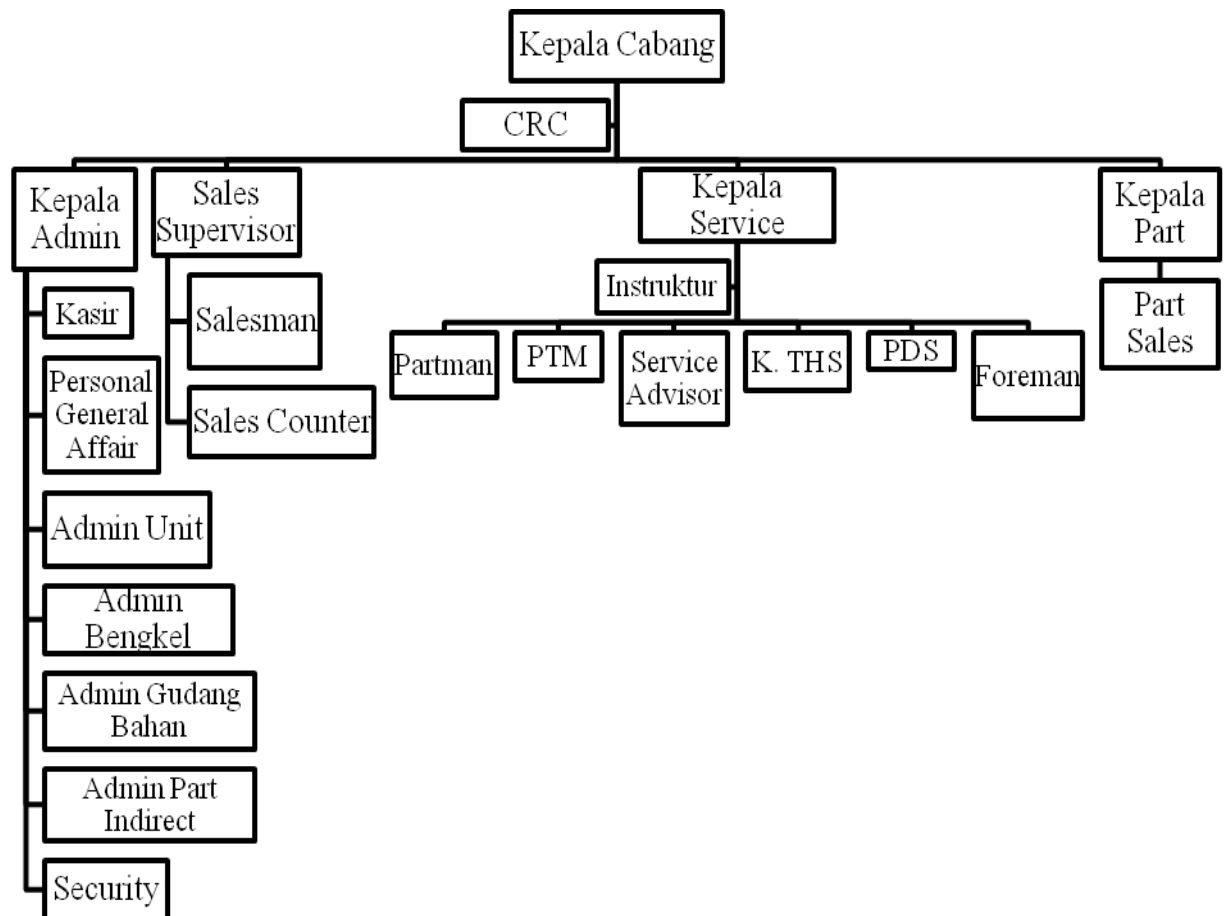
- a. Melayani pelanggan melalui pengalaman kepemilikan yang paling memuaskan
- b. Menjadi *share contributor* terbaik bagi Toyota di seluruh kota & kabupaten
- c. Menciptakan pertumbuhan yang berkesinambungan bagi seluruh *stakeholders*
- d. Senantiasa berkomitmen untuk menjalankan bisnis sesuai kaidah *Good Corporate Governance & Corporate Social Responsibility*.

4. Lokasi Perusahaan

Auto2000 Malang-Sutoyo terletak di Jalan Sutoyo 25 Lowokwaru Malang, kode pos 64614 Jawa Timur.

5. Struktur Organisasi

Suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, perlu adanya struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi Auto2000 Malang-Sutoyo dipimpin oleh kepala cabang yang bertanggung jawab terhadap empat bagian, yaitu kepala administrasi, sales supervisor, kepala bengkel, dan kepala part. Struktur organisasi tersebut akan digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Auto2000 Malang-Sutoyo
 Gambar 4.2 Struktur Organisasi Auto2000 Malang-Sutoyo

6. Deskripsi Pekerjaan

Setiap divisi pada struktur organisasi diatas memiliki pembagian pekerjaan masing-masing. Pembagian pekerjaan tersebut dijabarkan melalui deskripsi pekerjaan, dimana terdapat penjabaran tentang tugas-tugas dan wewenang tiap divisi. Berikut adalah deskripsi pekerjaan pada Auto2000 Malang-Sutoyo:

a. Kepala Cabang

- 1) Memimpin para staf Auto2000 untuk bekerja dengan maksimal
- 2) Bertanggung jawab atas kelancaran perkembangan Auto2000
- 3) Menerapkan target penjualan maupun jasa *service* dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan pelayanan *service*.

b. Kepala Administrasi

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang
- 2) Bertanggung jawab atas kelancaran pengurusan dokumen pembelian serta dokumen kendaraan
- 3) Bertanggung jawab terhadap seluruh divisi administrasi.

c. *Sales Supervisor*

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang
- 2) Membantu Kepala Cabang dalam penyusunan program penjualan
- 3) Mengawasi dan mengerahkan *Salesman* dan *Counter Sales* dari saat pemesanan sampai dengan realisasi
- 4) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target kelompok *sales* yang dibawahinya
- 5) Memberikan pengarahan kepada *Salesman* dalam menjalankan tugas penjualan agar target penjualan tercapai.

d. Kepala Service

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang
- 2) Menjaga serta meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan bengkel

- 3) Membantu mengembangkan kemampuan personal bengkel untuk meningkatkan mutu pelayanan
- 4) Mengevaluasi pelaksanaan sistem dan prosedur bengkel.

e. Kepala *Part*

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang
- 2) Mengontrol pengeluaran *spare part* yang ada di gudang
- 3) Bertanggung jawab atas keamanan dan ketersediaan *spare part* yang ada di gudang.

f. *Customer Relation Coordinator (CRC)*

- 1) Berperan sebagai jendela informasi mengenai kualitas pelayanan di bidang penjualan, layanan purna jual, *service part*, administrasi serta keuangan
- 2) Menangani keluhan pelanggan
- 3) Mengadakan *Training Customer Service (CS)*.

g. Kasir

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Administrasi
- 2) Bertanggung jawab terhadap kas dan pembayaran pembelian mobil.

h. *Personal General Affair (PGA)*

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Administrasi
- 2) Bertugas menjaga kelancaran operasi perusahaan

3) Bertanggung jawab terhadap proses penggajian karyawan.

i. Administrasi Unit

1) Bertanggung jawab kepada Kepala Administrasi

2) Bertanggung jawab atas proses pengurusan dokumen-dokumen kendaraan

3) Bertanggung jawab terhadap proses penagihan terhadap pihak leasing.

j. Administrasi Bengkel

1) Bertanggung jawab kepada Kepala Administrasi

2) Bertugas mengurus segala hal yang berkaitan dengan administrasi pada bengkel.

k. Administrasi Gudang Bahan

1) Bertanggung jawab kepada Kepala Administrasi

2) Membuat permintaan pembelian bahan dan peralatan lain yang dibutuhkan bengkel

3) Memproses *order* pembelian bahan dan surat penerimaan gudang

4) Mencatat pemakaian bahan yang digunakan.

l. Administrasi *Part Indirect*

1) Bertanggung jawab kepada Kepala Administrasi

2) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan *spare part*.

m. *Salesman*

1) Bertanggung jawab kepada *Sales Supervisor*

- 2) Bertanggung jawab atas penjualan mobil Toyota
- 3) Bertugas melaksanakan kegiatan promosi dan penjualan produk Toyota.

n. *Counter Sales*

- 1) Bertanggung jawab kepada *Sales Supervisor*
- 2) Bertanggung jawab atas penjualan kendaraan Toyota di *showroom*.

o. Instruktur

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Service
- 2) Mengembangkan *technical skill* mekanik, *foreman*, dan *service advisor* (SA) dengan melakukan training sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan mutu pelayanan bengkel
- 3) Merencanakan dan mengirim mekanik, *foreman*, dan SA untuk melakukan *training* di kantor pusat dengan koordinator kantor pusat.

p. *Part Sales*

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala *Part*
- 2) Bertugas untuk menjual *spare part* ke bengkel atas permintaan bengkel tersebut.

q. *Partman*

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Service
- 2) Bertugas menyediakan *spare part* untuk bengkel atas permintaan mekanik

- 3) Bertanggung jawab terhadap ketersediaan *spare part* di gudang.
- r. PTM (Pembagian Tugas Mekanik)
- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Service
 - 2) Bertugas melakukan pembagian tugas mekanik.
- s. *Service Advisor* (SA)
- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Service
 - 2) Bertugas melayani permasalahan mobil pelanggan dengan menjelaskan secara rinci permasalahan yang ada pada kendaraan serta pekerjaan bengkel yang akan dilakukan.
- t. Koordinator THS (*Toyota Home Service*)
- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Service
 - 2) Bertugas mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh mekanik THS
- u. PDS (*Pre Delivery Service*)
- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Service
 - 2) Bertanggung jawab atas mobil-mobil yang siap dikirim ke pelanggan.
- v. *Foreman*
- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Service
 - 2) Bertanggung jawab atas hasil kerja mekanik.

B. Analisis Statistik Deskriptif

1. Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo yang berjumlah 64 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jabatan/divisi, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden.

a. **Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi**

Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran responden berdasarkan jabatan/divisi pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo sebagai berikut:

Tabel 4.1
Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi

No	Jabatan/Divisi	Jumlah Responden	Persentase
1	Divisi Administrasi	9	14,06 %
2	Divisi Sales	26	40,63 %
3	Divisi Service	27	42,19 %
4	Divisi Part	2	3,12 %
Jumlah		64	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa responden pada divisi administrasi sebanyak 9 responden atau sebesar 14,06 %, pada divisi sales sebanyak 26 responden atau sebesar 40,63 %, pada divisi service sebanyak 27 responden atau sebesar 42,19 %, dan pada divisi part sebanyak 2 responden atau sebesar 3,12 %.

b. **Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo sebagai berikut:

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	50	78,125 %
2	Perempuan	14	21,875 %
Jumlah		64	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 responden atau sebesar 78,125 % dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden atau sebesar 21,875 %. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

c. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran responden berdasarkan usia pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo sebagai berikut:

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<20 tahun	5	7,81 %
2	21-30 tahun	26	40,63 %
3	31-40 tahun	20	31,25 %
4	41-50 tahun	13	20,31 %
5	>50 tahun	0	0,00 %
Jumlah		64	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan usia dibawah 20 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 7,81%, usia 21-30 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar

40,63%, usia 31-40 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 31,25%, dan pada usia 41-50 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 20,31%. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan usia responden paling banyak adalah usia 21-30 tahun.

d. **Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo sebagai berikut:

Tabel 4.4
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	2	3,13 %
2	Diploma 1 (D1)	0	0,00 %
3	Diploma 2 (D2)	0	0,00 %
4	Diploma 3 (D3)	9	14,06 %
5	Strata 1 (S1)	53	82,81 %
6	Strata 2 (S2)	0	0,00 %
Jumlah		64	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13%, Diploma 3 (D3) sebanyak 9 responden atau sebesar 14,06%, dan pada Strata 1 (S1) sebanyak 53 responden atau sebesar 82,81%. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak adalah Strata 1 (S1).

2. Distribusi Frekuensi Variabel

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Karyawan (X1)

Variabel Kompensasi Karyawan memiliki delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden pada setiap item dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Karyawan (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X1.1.1	7	10.94	56	87.50	0	0.00	1	1.56	0	0.00	64	100	4.08
X1.1.2	9	14.06	54	84.38	1	1.56	0	0.00	0	0.00	64	100	4.13
X1.1.3	12	18.75	49	76.56	2	3.13	1	1.56	0	0.00	64	100	4.13
X1.2.1	15	23.44	43	67.19	5	7.81	1	1.56	0	0.00	64	100	4.13
X1.2.2	18	28.13	43	67.19	2	3.13	1	1.56	0	0.00	64	100	4.22
X1.2.3	18	28.13	38	59.38	8	12.50	0	0.00	0	0.00	64	100	4.16
X1.2.4	12	18.75	47	73.44	4	6.25	0	0.00	1	1.56	64	100	4.08
X1.2.5	12	18.75	48	75.00	3	4.69	1	1.56	0	0.00	64	100	4.11
<i>Grand Mean</i>													4.13

Sumber: Data primer diolah

Keterangan:

- X1.1.1 = Gaji diberikan sesuai dengan harapan
- X1.1.2 = Insentif diberikan berdasarkan hasil kerja
- X1.1.3 = Insentif diberikan sesuai harapan
- X1.2.1 = Tunjangan hari raya diberikan tepat waktu
- X1.2.2 = Tunjangan kesehatan diberikan sesuai kebutuhan
- X1.2.3 = Tempat beribadah pada perusahaan sudah sesuai

- X1.2.4 = Kafetaria/kantin yang disediakan bersih dan nyaman
X1.2.5 = Tempat parkir yang disediakan cukup aman

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 64 responden, terdapat 7 responden atau sebesar 10,94% yang menyatakan sangat setuju terhadap item X1.1.1 tentang gaji diberikan sesuai dengan harapan. Sebanyak 56 responden atau sebesar 87,50% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X1.1.1 yaitu 4,08 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan.

Untuk item X1.1.2 yaitu insentif diberikan berdasarkan hasil kerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 9 responden atau 14,06% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden atau sebesar 84,38% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan ragu-ragu. Nilai rata-rata untuk item X1.1.2 yaitu 4,13 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Untuk item X1.1.3 yaitu insentif diberikan sesuai harapan, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 18,75% menyatakan sangat setuju, sebanyak 49 responden atau sebesar 76,56% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau

sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X1.1.3 yaitu 4,13 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa insentif telah diberikan sesuai dengan harapan karyawan.

Untuk item X1.2.1 yaitu tunjangan hari raya diberikan tepat waktu, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 23,44% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden atau sebesar 67,19% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 7,81% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X1.2.1 yaitu 4,13 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya secara tepat waktu kepada karyawan.

Untuk item X1.2.2 yaitu tunjangan kesehatan diberikan sesuai kebutuhan, dapat diketahui bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 28,13% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden atau sebesar 67,19% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X1.2.2 yaitu 4,22 dan termasuk dalam kategori sangat setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan sesuai kebutuhan karyawan.

Untuk item X1.2.3 yaitu tempat beribadah pada perusahaan sudah sesuai, dapat diketahui bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 28,13% menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden atau sebesar 59,38% menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden atau sebesar 12,5% menyatakan ragu-ragu. Nilai rata-rata untuk item X1.2.3 yaitu 4,16 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan tempat beribadah dengan sesuai.

Untuk item X1.2.4 yaitu kafetaria/kantin yang disediakan bersih dan nyaman, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 18,75% menyatakan sangat setuju, sebanyak 47 responden atau sebesar 73,44% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 6,25% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X1.2.4 yaitu 4,08 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan kafetaria atau kantin dengan bersih dan nyaman.

Untuk item X1.2.5 yaitu tempat parkir yang disediakan cukup aman, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar

18,75% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau sebesar 75% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,69% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X1.2.5 yaitu 4,11 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan tempat parkir dengan baik.

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel kompensasi karyawan yaitu sebesar 4,13 dan termasuk dalam kategori setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi dengan baik kepada karyawan.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan(X2)

Variabel Lingkungan Kerja Karyawan memiliki delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden pada setiap item dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jml	%	
X2.1.1	6	9.38	57	89.06	0	0.00	1	1.56	0	0.00	64	100	4.06
X2.1.2	13	20.31	46	71.88	4	6.25	1	1.56	0	0.00	64	100	4.11
X2.1.3	14	21.88	47	73.44	3	4.69	0	0.00	0	0.00	64	100	4.17
X2.1.4	16	25.00	44	68.75	4	6.25	0	0.00	0	0.00	64	100	4.19
X2.1.5	10	15.63	45	70.31	9	14.06	0	0.00	0	0.00	64	100	4.02
X2.2.1	20	31.25	40	62.50	3	4.69	1	1.56	0	0.00	64	100	4.23
X2.2.2	26	40.63	35	54.69	2	3.13	1	1.56	0	0.00	64	100	4.34
X2.2.3	24	37.50	37	57.81	2	3.13	0	0.00	1	1.56	64	100	4.30
<i>Grand Mean</i>												4.18	

Sumber: Data primer diolah

Keterangan:

- X2.1.1 = Penerangan/cahaya sudah cukup dan merata
- X2.1.2 = Jumlah ventilasi udara sudah cukup
- X2.1.3 = Ventilasi udara pada ruangan sudah berfungsi dengan baik
- X2.1.4 = Tata warna telah sesuai
- X2.1.5 = Tidak terdapat kebisingan pada tempat kerja
- X2.2.1 = Terjalin komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan
- X2.2.2 = Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan
- X2.2.3 = Saling mendukung antar karyawan

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 64 responden, terdapat 6 responden atau sebesar 9,38% menyatakan sangat setuju terhadap item X2.1.1 tentang penerangan/cahaya sudah cukup dan merata, sebanyak 57 responden atau sebesar 89,06% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X2.1.1 yaitu 4,06 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan/pencahayaan pada tempat kerja telah disediakan dengan baik.

Untuk item X2.1.2 yaitu jumlah ventilasi udara sudah cukup, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 20,31% menyatakan sangat setuju, sebanyak 46 responden atau sebesar 71,88% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 6,25% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X2.1.2 yaitu 4,11 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah ventilasi udara pada tempat kerja telah disediakan dengan baik.

Untuk item X2.1.3 yaitu ventilasi udara pada ruangan sudah berfungsi dengan baik, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 21,88% menyatakan sangat setuju, sebanyak 47 responden atau sebesar 73,44% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden atau sebesar 4,69% menyatakan ragu-ragu. Nilai rata-rata untuk item X2.1.3 yaitu 4,17 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ventilasi udara pada tempat kerja sudah berfungsi dengan baik.

Untuk item X2.1.4 yaitu tata warna telah sesuai, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 25% menyatakan sangat setuju, sebanyak 44 responden atau sebesar 68,75% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 6,25% menyatakan

ragu-ragu. Nilai rata-rata untuk item X2.1.4 yaitu 4,19 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian warna pada tempat kerja telah baik.

Untuk item X2.1.5 yaitu tidak terdapat kebisingan pada tempat kerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 15,63% menyatakan sangat setuju, sebanyak 45 responden atau sebesar 70,31% menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 14,06% menyatakan ragu-ragu. Nilai rata-rata untuk item X2.1.5 yaitu 4,02 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penanganan tentang kebisingan telah dilakukan perusahaan dengan baik.

Untuk item X2.2.1 yaitu terjalin komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, dapat diketahui bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar 31,25% menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden atau sebesar 62,5% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,69% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X2.2.1 yaitu 4,23 dan termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi karyawan dengan atasan telah terjalin dengan sangat baik.

Untuk item X2.2.2 yaitu terjalin komunikasi yang baik antar karyawan, dapat diketahui bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 40,63% menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden atau sebesar 54,69% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 3,13% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X2.2.2 yaitu 4,34 dan termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan telah terjalin dengan sangat baik.

Untuk item X2.2.3 yaitu saling mendukung antar karyawan, dapat diketahui bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 37,5% menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden atau sebesar 57,81% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item X2.2.3 yaitu 4,30 dan termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan antar karyawan telah terjadi sangat baik.

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel lingkungan kerja karyawan yaitu sebesar 4,18 dan termasuk dalam kategori setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja dengan baik kepada karyawan.

c. **Frekuensi Distribusi Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Variabel *Turnover Intention* memiliki delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden pada setiap item dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1.1	2	3.13	2	3.13	0	0.00	49	76.56	11	17.19	64	100	1.98
Y1.2	0	0.00	2	3.13	1	1.56	46	71.88	15	23.44	64	100	1.84
Y2.1	0	0.00	2	3.13	1	1.56	40	62.50	21	32.81	64	100	1.75
Y2.2	0	0.00	0	0.00	2	3.13	46	71.88	16	25.00	64	100	1.78
Y3.1	0	0.00	0	0.00	3	4.69	44	68.75	17	26.56	64	100	1.78
Y3.2	0	0.00	1	1.56	1	1.56	40	62.50	22	34.38	64	100	1.70
Y4.1	0	0.00	1	1.56	3	4.69	38	59.38	22	34.38	64	100	1.73
Y4.2	0	0.00	1	1.56	0	0.00	40	62.50	23	35.94	64	100	1.67
<i>Grand Mean</i>													1.78

Sumber: Data primer diolah

Keterangan:

Y.1.1 = Sering melakukan absen atau tidak masuk kerja tanpa ijin

Y.1.2 = Beralasan lain untuk tidak masuk kerja

Y2.1 = Mulai merasa malas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan

Y2.2 = Terdapat banyak tugas yang tidak terselesaikan

Y3.1 = Sering terlambat datang ke tempat kerja

Y3.2 = Sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan

Y4.1 = Sering berselisih paham atau tidak sependapat dengan atasan

Y4.2 = Melakukan protes terhadap atasan

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 64 responden, terdapat 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan sangat setuju

terhadap item Y1.1 tentang sering melakukan absen atau tidak masuk kerja tanpa ijin, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan setuju, sebanyak 49 responden atau sebesar 76,56% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 11 responden atau sebesar 17,19% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y1.2 yaitu 1,98 dan termasuk dalam kategori tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sering melakukan absen atau tidak masuk kerja.

Untuk item Y1.2 yaitu beralasan lain untuk tidak masuk kerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 46 responden atau sebesar 71,88% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 15 responden atau sebesar 23,44% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y1.2 yaitu 1,84 dan termasuk dalam kategori tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mencari-cari alasan untuk tidak masuk kerja.

Untuk item Y2.1 yaitu mulai merasa malas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 40 responden atau

sebesar 62,5% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 21 responden atau sebesar 32,81% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y2.1 yaitu 1,75 dan termasuk dalam kategori sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa malas dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk item Y2.2 yaitu terdapat banyak tugas yang tidak terselesaikan, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,13% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 46 responden atau sebesar 71,88% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 16 responden atau sebesar 25% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y2.2 yaitu 1,78 dan termasuk dalam kategori sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Untuk item Y3.1 yaitu sering terlambat datang ke tempat kerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,69% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau sebesar 68,75% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 17 responden atau sebesar 26,56% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y3.1 yaitu 1,78 dan termasuk dalam kategori sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlambat datang ke tempat kerja.

Untuk item Y3.2 yaitu sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan, dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 40 responden atau sebesar 62,5% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 22 responden atau sebesar 34,38% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y3.2 yaitu 1,70 dan termasuk dalam kategori sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sering melakukan pelanggaran tata tertib di tempat kerja.

Untuk item Y4.1 yaitu sering berselisih paham atau tidak sependapat dengan atasan, dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,69% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 38 responden atau sebesar 59,38% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 22 responden atau sebesar 34,38% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y4.1 yaitu 1,73 dan termasuk dalam kategori sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sering berselisih paham atau tidak sependapat dengan atasan.

Untuk item Y4.2 yaitu melakukan protes terhadap atasan, dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,56%

menyatakan setuju, sebanyak 40 responden atau sebesar 62,5% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 23 responden atau sebesar 35,94% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Y4.2 yaitu 1,78 dan termasuk dalam kategori sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sering melakukan protes terhadap atasan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel *turnover intention* yaitu sebesar 1,78 dan termasuk dalam kategori tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang rendah.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan SPSS, hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

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

Item	Mean	Std. Deviation	Most Extreme Differences	Positive	Negative	Normal Q-Q	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
	1.78	.3594	.023	.023	-.023	.247	.247	.888

Normality Test
Critical Value

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.8 diatas, dapat dilihat nilai sig. sebesar 0.985 atau lebih besar dari 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.539	1.856
X2	0.539	1.856

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, dapat dilihat hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- a. Nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi Karyawan adalah 0.539
- b. Nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja Karyawan adalah 0.539

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

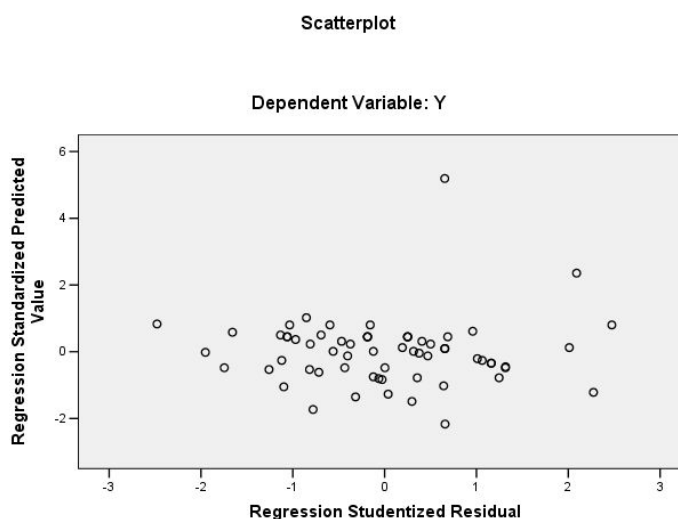
Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10.

Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a. Nilai VIF untuk variabel Kompensasi Karyawan adalah 1,856
- b. Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja Karyawan adalah 1,856

Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak

terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapatkan model regresi seperti pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients		t	Sig.
		Unstandardized	Standardized		
Model	(Constant)	870.18		13.018	.000
	X1	-.327	-.312	-2.275	.028
	X2	-.174	-.208	-1.432	.155

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.10 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 45,206 - 0,357 X_1 - 0,574X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $b_1 = -0,357$, artinya bahwa *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,357 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Kompensasi Karyawan). Jadi, apabila kompensasi karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,357satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- $b_2 = -0,574$, artinya bahwa *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,574 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Lingkungan Kerja Karyawan). Jadi, apabila lingkungan kerja karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa apabila Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti penurunan *Turnover Intention*.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	Adjusted R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.558	.558	2.31051

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,558. Artinya bahwa 55,8% variabel *Turnover Intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi Karyawan (X₁) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 44,2% variabel *Turnover Intention* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain seperti keinginan individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja, lama kerja, dan dukungan sosial yang dimana tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi, terdapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan dengan variabel *Turnover Intention*, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.756, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Karyawan (X₁) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X₂) dengan *Turnover Intention* termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Serentak (Uji F)

Pengujian F digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Serentak (Uji F)

Model	Regression	Residual	Total	Sig.
1	40,698	3,148	43,846	,000 ^a

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 40,698. Sedangkan nilai F tabel ($\alpha = 0.05$; $df1 = 2$; $df2 = 61$) adalah sebesar 3,15. Karena F hitung > F tabel yaitu $40,698 > 3,148$ atau nilai sig F ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) mempengaruhi variabel terikat *Turnover Intention* secara signifikan.

2. Uji Individual (Uji t)

Tabel 4.13
Hasil Individual (Uji t)

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	X1	-2.755	2.000	0.008	Signifikan
	X2	-4.435	2.000	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel Kompensasi Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H2 : Kompensasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil Pengujian individual (Uji t) antara variabel Kompensasi Karyawan (X1) dengan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,755. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; $df = 61$) adalah sebesar 2,000. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,755 > 2,000$ atau nilai sig. t ($0,008$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Kompensasi Karyawan) terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan. Hal ini hipotesis 2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

b. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian individual (Uji t) antara variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X2) dengan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan t hitung sebesar 4,435. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; $df = 61$) adalah sebesar 2,000. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,435 > 2,000$ atau nilai sig. t (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Lingkungan Kerja Karyawan) terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dari hasil keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* secara simultan dan parsial. Dan dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* adalah Lingkungan Kerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien paling besar.

F. Pembahasan

1. Hasil gambaran umum responden

Dari hasil distribusi frekuensi tiap variabel, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Distribusi frekuensi variabel kompensasi karyawan (X1)

Secara keseluruhan, variabel kompensasi karyawan memiliki *mean* sebesar 4,13 dan hal tersebut menunjukkan bahwa pada Auto2000 Malang-Sutoyo pemberian kompensasi telah dilakukan dengan baik. Dalam tabel distribusi variabel kompensasi karyawan, dapat dilihat bahwa item dengan *mean* tertinggi adalah X1.2.2 yaitu tunjangan kesehatan diberikan sesuai kebutuhan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai tunjangan kesehatan yang diberikan oleh Auto2000 Malang-Sutoyo telah sesuai. Sedangkan item yang memiliki *mean* terendah adalah X1.1 dan X1.7 yaitu gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan kafetaria/kantin yang disediakan bersih dan nyaman. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh Auto2000 Malang-Sutoyo kurang sesuai dengan harapan dari karyawan serta penyediaan kafetaria atau kantin dinilai kurang bersih dan nyaman oleh karyawan.

b. Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja karyawan (X2)

Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja karyawan memiliki *mean* sebesar 4,18. Hal tersebut menunjukkan bahwa Auto2000 Malang-Sutoyo telah menyediakan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan. Dalam tabel distribusi variabel lingkungan kerja karyawan, dapat dilihat bahwa item dengan *mean* tertinggi adalah X2.2.2 yaitu terdapat komunikasi yang baik antar karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Auto2000 Malang-Sutoyo komunikasi yang

terjalin antar karyawan dinilai baik. Sedangkan item yang memiliki *mean* terendah adalah X2.1.5 yaitu pada tempat kerja tidak terdapat kebisingan yang dapat mengganggu. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Auto2000 Malang-Sutoyo masih terdapat suara bising atau kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas karyawan.

c. Distribusi frekuensi variabel *turnover intention* (Y)

Secara keseluruhan, variabel *turnover intention* memiliki *mean* sebesar 4,18.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo memiliki keinginan yang rendah untuk berpindah pekerjaan. Dalam tabel distribusi variabel *turnover intention*, dapat dilihat bahwa item dengan *mean* tertinggi adalah Y1.1 yaitu karyawan sering melakukan absen atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Auto2000 Malang-Sutoyo terbilang cukup rendah. Sedangkan item yang memiliki *mean* terendah adalah Y4.2 yaitu karyawan sering melakukan protes terhadap atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan protes terhadap atasan.

2. Kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan

hasil pengujian serentak (uji F) didapatkan hasil bahwa kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika kompensasi karyawan pada Auto2000 Malang-Sutoyo ditingkatkan dan penyediaan lingkungan kerja dimaksimalkan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*).

Meningkatkan kompensasi bisa dilakukan dengan pemberian gaji yang sesuai dengan perjanjian, pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja karyawan yang ada serta dilakukan secara adil, pemberian tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, penyediaan kafetaria atau kantin untuk seluruh karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo, dan penyediaan lahan parkir yang luas.

Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dapat dilakukan dengan memberikan penerangan atau pencahayaan yang baik dan merata pada tempat kerja karyawan, penyediaan jumlah ventilasi yang cukup dan dapat berfungsi dengan baik, memberikan warna pada tempat kerja yang sesuai, meminimalkan kebisingan yang ada pada tempat kerja, membangun komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maupun antar karyawan, dan membangun hubungan antar karyawan yang baik untuk memberikan dukungan atau saling membantu antar karyawan.

3. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis kedua menguji tentang pengaruh kompensasi karyawan terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengujian individual (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi, jika terjadi perubahan terhadap kompensasi maka akan berpengaruh terhadap perubahan *turnover intention*.

Pada variabel kompensasi karyawan, item tertinggi adalah tunjangan kesehatan diberikan sesuai kebutuhan. Hal ini menunjukkan karyawan merasa Auto2000 Malang-Sutoyo sangat memperhatikan kondisi kesehatan karyawannya, dan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh Auto2000 Malang-Sutoyo dinilai baik dan sesuai dengan kebutuhannya sehingga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Rivai (2009:240) bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar atau *turnover intention*. Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji yang sesuai dengan perjanjian, insentif yang sesuai dengan hasil kerja serta diberikan secara adil, pemberian tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, penyediaan kafetaria atau kantin, penyediaan tempat ibadah, dan tempat parkir.

Berdasarkan penjelasan diatas, hasil penelitian ini konsisten dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014), Sivarethinamohan (2015), Widayati (2016), dan Parashakti dkk (2017)

yang menunjukkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis ketiga menguji tentang pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengujian individual (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi, jika terjadi perubahan terhadap lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap perubahan *turnover intention*.

Pada variabel lingkungan kerja karyawan, item tertinggi adalah komunikasi antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan pada Auto2000 Malang-Sutoyo terjalin dengan baik. Terjanlinnya komunikasi yang baik antar karyawan membuat karyawan merasa nyaman bekerja pada Auto2000 Malang-Sutoyo sehingga keinginan untuk keluar dari tempat kerja tersebut menjadi rendah.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Mobley (1978) bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang diberikan dapat berupa penerangan atau pencahayaan yang baik dan merata, jumlah ventilasi udara yang cukup dan dapat berfungsi dengan baik, memberikan tata wana yang sesuai untuk tempat kerja, tidak terdapat kebisingan ,

terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, antar karyawan, dan terdapat dukungan atau saling membantu antar karyawan pada tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, hasil penelitian ini konsisten dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2015) dan Halimah (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada *Turnover Intention*. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan oleh Auto2000 Malang-Sutoyo sudah dilakukan dengan baik. Nilai *mean* tertinggi untuk item pada variabel kompensasi karyawan adalah X1.2.2 yaitu perusahaan tunjangan kesehatan diberikan sesuai kebutuhan. Sedangkan nilai *mean* yang terendah adalah pada item X1.1.1 dan X1.2.4 yaitu gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan kafetaria atau kantin yang disediakan bersih dan nyaman. Lingkungan kerja yang disediakan oleh Auto2000 Malang-Sutoyo termasuk dalam kaktegori baik. Nilai *mean* tertinggi untuk item pada variabel lingkungan kerja karyawan adalah X2.2.2 yaitu terdapat komunikasi yang baik antar karyawan. Sedangkan nilai *mean* yang terendah adalah pada item X2.1.5 yaitu tidak

terdapat kebisingan pada tempat kerja. Keinginan untuk keluar (*turnover intention*) pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo adalah rendah.

2. Variabel kompensasi karyawan (X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan kompensasi yang baik dan sesuai serta membangun lingkungan kerja yang nyaman akan mampu menurunkan *turnover intention*.
3. Variabel kompensasi karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
4. Variabel lingkungan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

B. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja untuk karyawan sehingga dapat menjadi sangat baik.
2. Diharapkan pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian gaji yang dapat sesuai dengan harapan dari karyawan. Serta perbaiki dalam

penyediaan kafetaria atau kantin untuk karyawan yang dapat dibuat lebih bersih dan nyaman.

3. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan tingkat kebisingan pada tempat kerja yang dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemasangan peredam suara pada ruangan kantor, sehingga suara-suara bising yang terdapat pada luar tempat kerja tidak akan mengganggu.
4. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan tingkat absensi karyawan untuk menghindari adanya indikasi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, S. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Malang: Buntara Media.

- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran: Suatu Pengantar*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2000. *Metode Statistika*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal Penelitian:

- 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
- Parashakti, Ryan Dhyhan. Nashar, Muhammad. & Usliawati, Desi. 2017. The Effect Of Compensation and Organization Commitment Towards Turnover Intention, Case In ILC (International Language Center) Jakarta. *International Conference Of Organizational Innovation (ICOI)*. 131 : 117-127
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2) ; 1-9
- Sivarethinsmohan, R. Arangarathan, P. 2015. A Study On Turnover Intention Of Software Professionals In Chennai City. *International Journal Of Management (IJM)*, 6(4) : 44-51

- Wahyuni, Ana Sri. 2014. Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2) : 89-95
- Widayati, Catur. Yunia, Yolanda. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3) : 387-401
- Widjaja, Deborah Christine dan Marganta Felburetus. 2008. Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2) : 72-84
- Yunita, Ni Kadel L., dan Surya, Made S. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5) : 1166-1185