ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

(Studi Kasus Pada Karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka)

Haris Fauzi
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
e-mail : harisfauzi312@gmail.com

Abstract.
This study aims to determine the effect of compensation and work environment on turnover intention at UD Putra TS Majalengka. This research uses descriptive analysis and verification methods. The data collection technique used is by distributing questionnaires. The population in this study was UD Putra TS Majalengka, with a sample of 100 respondents. The sampling technique used was total sampling. The measurement scale of this study uses the Likert scale. The data instrument testing was done by using validity and reliability tests, while the data analysis was the classical assumption test, multiple regression analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing.
The results of the research that have been conducted show that compensation is in good criteria, work environment is in good criteria, and turnover intention is in high criteria. The results of the study that partially compensation has a significant effect on turnover intention, then the work environment has a significant effect on turnover intention. The results of the research simultaneously state that compensation and work environment together have a significant effect on turnover intentions.

Keywords:
Compensation; Work Environment;Turnover Intention

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

PENDAHULUAN

Ekonomi memiliki bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Ekonomi juga memiliki peran penting untuk menjaga kestabilan kehidupan berbangsa dan bernegara. Tingkat pertumbuhan dan pembangunan suatu Negara dapat dilihat dari indikator ekonominya. Begitupun dengan perusahaan/ organisasi, peran ekonomi dalam perusahaan tentu sangat penting untuk mendorong keberhasilan perusahaan/ organisasi. Di era ekonomi global yang semakin maju saat ini akan mendorong manajer perusahaan meningkatkan produktivitas dalam bidang produksi, pemasaran dan strategi perusahaan. Kegiatan tersebut dilakukan sebagai usaha perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan ditengah persaingan ekonomi global yang semakin ketat.

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pada hakekatnya sumber daya manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno[13)], 2008:1).

Karyawan di perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstuktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Organisasi memusatkan perhatiannya kepada identifikasi, klasifikasi dan pembagian pekerjaan yang ada sesuai dengan penugasan pekerjaan secara pribadi, pekerjaan tim, tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban (Hasibuan, Malayu S.P [5)]. 2012).

Demikian pula *turnover intention*, dapat diatasi dengan memberikan dan menciptakan rasa kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa senang bekerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya memajukan perusahaan. Penurunan turnover intention pada karyawan merupakan tindakan yang tidak mudah dicapai, karena beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang diakomodasikan secara baik dalam suatu perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yaitu karyawan merasa kurang puas atas ketidakpedulian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu kebijakan pimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Untuk itu perusahaan harus melakukan upaya untuk dalam mempertahan karyawan.Upaya untuk mempertahankan karyawan pada

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

usaha dagang telah menjadi persoalan penting. Upaya mempertahankan ini dimaksudkan agar karyawan merasa nyaman dan senang dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka. Sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan. Fenomena yang sering kali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh berbagai perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah *(turnover intention)* yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada usaha dagang. UD Putra TS merupakan salah satu toko pakaian grosir di Kabupaten Majalengka, yang bergerak dibidang *fashion* dan menyediakan berbagai perlengkapan sekolah, mainan anak-anak dan lainnya. UD Putra TS didirikan pada tanggal 21 agustus 2001 oleh Bapak H Memet Tasmat (pemilik) di jl. Pasar cigasong-jatiwangi dan telah membuka cabang yang didirikan pada tanggal 25 april 2016 di jl. Tonjong-jatiwangi. dengan seiring berjalannya waktu, konsumen pada UD Putra TS terus bertambah, dimana setiap harinya toko tersebut tidak pernah sepi pengunjung, apalagi pada saat akan menjelang hari raya idul fitri pembeli akan lebih banyak dari hari-hari biasa serta rela berdesak-desakan. Dari hasil pengamatan peneliti dan wawancara dengan pihak manajer UD Putra TS pada tanggal 23 oktober 2018 pukul 09.30 WIB, kompensasi di UD Putra TS yaitu ada beberapa pemberian fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu pemberian baju seragam dalam bekerja. Selain fasilitas adapula gaji/upah yang diterima karyawan UD Putra TS yang sudah mencapai UMR kabupaten Majalengka untuk karyawan lama, untuk karyawan baru masih dibawah UMR kabupaten Majalengka untuk setiap karyawan pramuniaganya dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti tunjangan hari raya serta ada bentuk penghargaan bagi karyawan yang teladan yaitu berbentuk uang dan barang antik. Akan tetapi, dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan baru UD Putra TS pada tanggal 24 oktober 2018, pukul 11.00 WIB salah satu factor sering terjadinya *turnover* karyawan yaitu ketidakpuasan atas gaji/upah yang diterima karena untuk karyawan baru gaji/ upah yang diterima masih dibawah UMR. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan memikirkan kembali ketika ada keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Dari hasi pengamatan peneliti lingkungan kerja di UD Putra TS Kabupaten Majalengka cukup baik, dengan kebersihan sangat terjaga, ruang gerak yang cukup luas untuk bekerja, dan dilengkapi juga dengan sirkulasi udara yaitu adanya AC dalam ruangan dan penerangan/ cahaya yang baik di dalam ruangan. Dengan ruang kerja yang tertata rapih dan terawat sehingga karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan disekitar pekerjaannya. Kemudian dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan UD Putra TS pada tanggal 24 oktober 2018 pukul 13.00 ada ketidaknyamanan saat bekerja yaitu ketika kondisi lingkungan kerja yang tiba-tiba tidak kondusif apabila banyak konsumen sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terkontrol dan lingkungan karja antara sesama karyawan yang tidak baik juga bisa menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

Namun di UD Putra TS *turnover intention* menjadi masalah, karena berdasarkan wawancara pada tanggal 23 oktober 2018, pukul 09.30 WIB dengan pihak manajer di UD Putra TS ini tingkat keluar masuk karyawannya cukup tinggi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Adapun data karyawan yang masuk dan keluar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Data Karyawan Yang Masuk dan Keluar
Tahun 2016-2018

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan
2016	115	73	188
2017	210	90	280
2018	90	58	309

Sumber: Staff HRD UD Putra TS
Kabupaten Majalengka, oktober 2018

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui *turnover* karyawanUD Putra TS Kabupaten Majalengka pada tahun 2016-2018 oktober. Jumlah karyawan yang masuk tahun 2016 sebanyak 115 0rang, tahun 2017 sebanyak 210 0rang, dan tahun 2018 sebanyak 90 orang. Sedangkan jumlah karyawan yang keluar tahun 2016 sebanyak 73 orang, tahun 2017 sebanyak 90 orang, dan tahun 2018 sebanyak 58 orang. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Diantaranya yaitu karyawan ingin mencoba pekerjaan diperusahaan lain, karyawan juga merasa cepat bosan, resign tanpa pemberitahuan, kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga berpindah ke perusahaan lain.

Menurut (Anwar Prabu Mangku negara.[2)] 2005) ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan dalam organisasinya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Selain kompensasi yang mempengaruhi, Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*. (Akhmad Barkati[1)]. 2013) mengemukakan bahwa jika pekerja tidak menyukai lingkungan kerjanya maka mungkin mereka akan merespon dengan cara keluar dari perusahaan.

Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, yang dibutuhkan karyawan adalah kompensasi agar karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang memadai dan rapih, sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan saat bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam pencapaian suatu perusahaan harus dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memperhatikan setiap aset-asetnya, salah satunya adalah karyawan. Karyawan dituntut untuk professional dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena tuntutan tersebut perusahaan perlu memperhatikan para karyawannya untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan dengan cara memberikan kompensasi sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah diberikan untuk perusahaan dan lingkungan kerja yang baik agar tidak terjadi *turnover* karyawan.

Menurut Mobley, W. H [7]. (1998) *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah, dan bisa berdampak terhadap *turnover intention.*

Indikasinya mulai malas bekerja, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat yang dipandang lebih mampu memenuhi keinginan karyawan yang bersangkutan.

Mobley[7] (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu : pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan adalah kompensasi. Menurut Gujarati [4], (2003) menyatakan bahwa : " kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, variabel kompensasi di ukur dengan menggunakan upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

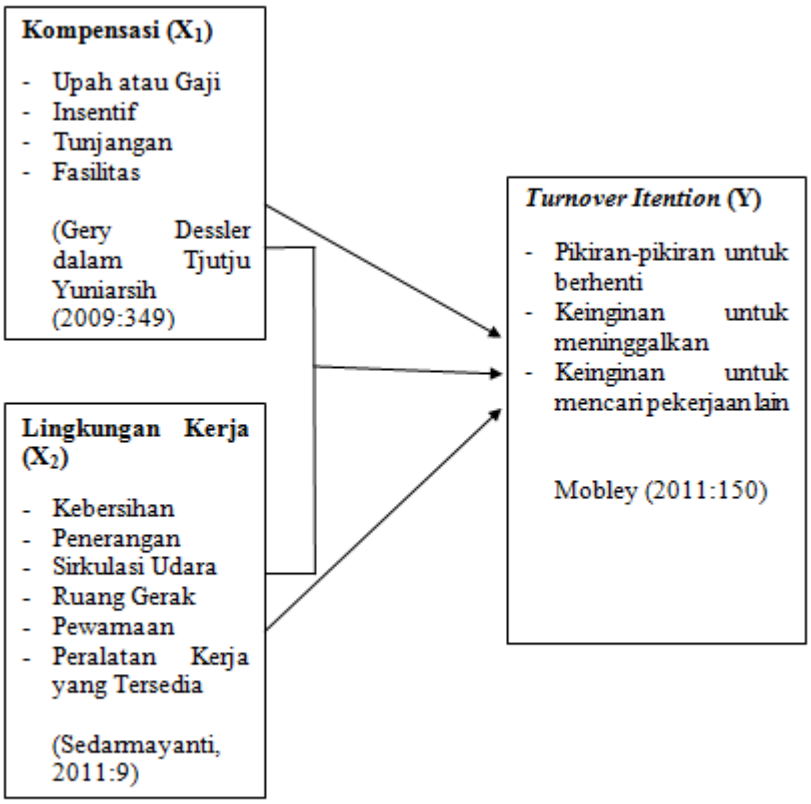
Bukan hanya kompensasi saja tetapi lingkungan kerja juga bisa berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti[11]. (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti [11)] (2011:9) terdapat indikator lingkungan kerja, diantaranya : kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, ruang gerak, pewarnaan, peralatan yang tersedia.

Dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat membuat paradigma yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pendorong kesuksesan dalam membangun suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji normalitas data, sedangkan analisis data menggunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk uji parsial, dan uji f untuk uji simultan.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

Populasi

Dalam Sugiyono[12)] (2015) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka sebanyak 309 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono[12)] (2015), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Mengingat populasi yang cukup besar dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Berdasarkan populasi yang ada maka penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik probability sampling atau sample random sampling. Menurut sugiyono[12)] (2015), mengemukakan bahwa probability sampling adalah pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sugiyono[12)] (2015), simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dipopulasi itu.

Untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus solvin, sebagai berikut:

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

Dimana:
n = ukuran sampel
N=ukuran populasi
α =toleransi ketidaktelitian 10 %

$$n = \frac{309}{1 + 309(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{309}{4{,}09}$$

$$n = 75{,}5$$

$$n = 76$$

Jadi, jumlah populasi yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 76 orang karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan – untuk masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pegujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan".Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov dan grafik histogram sebagai berikut:

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44427245
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,045
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,552
Asymp. Sig. (2-tailed)		,920

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai K-S untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0,552 dengan signifikasi (Asymp Sig 2 tailed) adalah 0,920 menunjukan signifikasi yang lebih besar dari α = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen.

Tabel 2
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,583	1,670		,948	,346		
	Kompensasi	,269	,101	,242	2,674	,009	,773	1,294
	lingkungan kerja	,447	,086	,469	5,183	,000	,773	1,294

a. Dependent Variable: *turnover intetion*

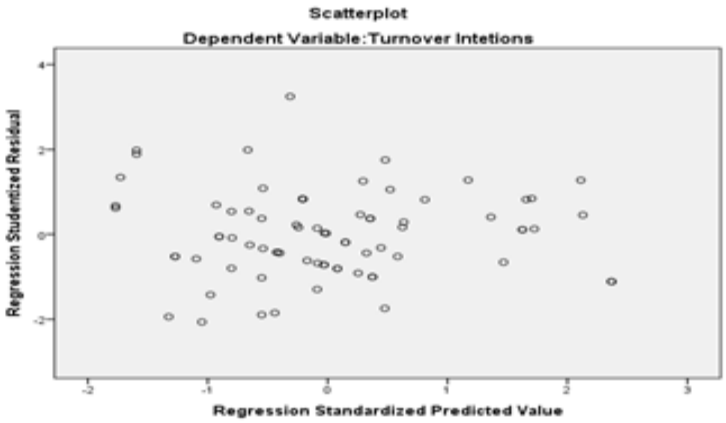
Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai *tolerance* kedua variable > 0.10 dan nilai*variance inflation factor* (VIF) kedua variabel < 10. Sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Hiteroskedastisitas

Menurut Sukestiyarno[10]. (2014). menjelaskan bahwa *Heterokedastisitas* muncul apabila error atau residu dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Konsekuensi adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah estimator yang diperoleh tidak

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

efisien. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat diagram residual terhadap variabel bebas. Jika nilai error membentuk pola tertentu, tidak bersifat acak terhadap nol maka dikatakan terjadi *heterokedastisitas*.



Gambar 2

Berdasarkan uji heterokedastisitas, seperti terlihat pada gambar di atas scatterplot, variabel dependen, dan residual diperoleh diagram nilai error cukup menyebar disekitar nol. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mengajukan 3 (tiga) buah perumusan maslah, yaitu :(1) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka, (2) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka, (3) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka, Ketiga perumusan masalah ini diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara partial menggunakan pengujian dua arah (*two tailed* test) dengan menggunakan α = 5% yang dengan tingkat keyakinan adalah 95%. Dari hasil analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data variabel Kompensasi (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) diperoleh koefisien arah regresi sebagai berikut :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

Tabel 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,583	1,670		,948	,346
	Kompensasi	,269	,101	,242	2,674	,004
	lingkungan kerja	,447	,086	,469	5,183	,000

a. Dependent Variable: *turnover intention*

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS pada derajat bebas (df)= n – k = 100-2= 98 dengan α = 5%. Karena pada tabel distribusi t untuk dk = 98, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Kemudian diperoleh nilai t $_{hitung}$ sebesar 2,674>t $_{tabel}$ 1,660 dantingkat signifikasi 0,04 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 (0,04< 0,05). Berdasarkan kriteria tersebut variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara partial menggunakan pengujian dua arah (*two tailed* test) dengan menggunakan α = 5% yang berarti tingkat keyakinan adalah 95%. Dari hasil analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover intention* (Y) diperoleh koefisien arah regresi sebagai berikut:

Tabel 4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,583	1,670		,948	,346
	Kompensasi	,269	,101	,242	2,674	,004
	lingkungan kerja	,447	,086	,469	5,183	,000

a. Dependent Variable: *turnover intention*

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, pada derajat bebas (df)= n – k = 100-2= 98 dengan α = 5%. Karena pada tabel distribusi t untuk dk = 98, maka t_{tabel} sebesar 1,660. Kemudian diperoleh nilai t $_{hitung}$ sebesar 5,183> t $_{tabel}$ 1,660, pada tingkat signifikasi 0,00 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 (0,01< 0,05). Berdasarkan kriteria tersebut variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*

3.) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*turnover intention*), maka dilakukan uji F yakni dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 5

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,630	2	186,315	30,555	,000[b]
	Residual	591,472	97	6,098		
	Total	964,102	99			

a. Dependent Variable: *turnover intention*
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji F menggunakan SPSS Versi 21, dengan nilai profitablisitas (sig) = 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% (df) = n - 1 – k = 100 -1 – 2 = 97. Pada tabel untuk dk 97, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,09. Karena F_{hitung} = 30,555>F_{tabel} 3,09. Maka Ho ditolak Ha diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut:

Tabel 6

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,583	1,670		,948	,346			
	Kompensasi	,269	,101	,242	2,674	,009	,465	,262	,213
	lingkungan kerja	,447	,086	,469	5,183	,000	,584	,466	,412

a. Dependent Variable: *turnover intetion*

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Dari tabel 6 diatas diperoleh nilai r sebesar 0,465 dan hubungannya bertanda positif. Perhitungan koefisien determinasi menggunakan rumus KD = r^2x 100% sehingga diperoleh nilai r sebesar $(0,465)^2$ x100%= 21,6 % dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

terhadap *turnover intention*pada UD.Putra TS Majalengka adalah sebesar 21,6 %.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari tabel 6 diperoleh nilai r sebesar 0,584 dan hubungannya bertanda positif.Perhitungan koefisien determinasi menggunakan rumus KD = r^2x 100% sehingga diperoleh nilai r sebesar $(0,584)^2$ x 100% = 34,1% dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada UD.Putra TS Majalengka adalah sebesar 34,1%.

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

Tabel 7

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622[a]	,387	,374	2,46934

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: *turnover intention*

Dari tabel 7 di atas diperoleh nilai r sebesar 0,622. Perhitungan koefisien determinasi menggunakan rumus KD = r^2x 100% sehingga diperoleh nilai r sebesar $(0,622)^2$ x 100% = 38,7 % dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Putra TS Majalengka adalah sebesar 38,7% dan sisanya 61,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan di UD Putra TS Kabupaten Majalengka mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable *turnover intention* pada UD. Putra TS Majalengka. Tanggapan responden mengenenai kompensasi termasuk pada kategori baik. Hal ini terbukti bahwa skor tertinggi kompensasi pada UD.Putra TS Majalengka yaitu upah yang diberikan sudah sesuai dengan UMR kabupaten majalengka dan insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. Artinya semakin baik kompensasi atau gaji dan insentif yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin betah bekerja di UD Putra TS Kabupaten Majalengka.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable *turnover intention* pada UD. Putra TS Majalengka. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja termasuk pada kategori tinggi. Hal ini terbukti bahwa skor tertinggi

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

lingkungan kerja pada UD Putra TS Kabupaten Majalengkayaitu kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan, sirkulasi udara diruangan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar oprasional product (SOP) dan lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara dengan baik. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka semakin tinggi pula penurunan *turnover intention* karyawan pada UD Putra TS Kabupaten Majalengka.

3. *Turnover Intention* pada UD Putra TS Kabupaten Majalengka termasuk pada kriteria tinggi, terbukti dengan kompensasi yang diberikan masih dibawah UMR sehingga saya berfikir untuk berhenti bekerja, lingkungan kerja yang ada di UD Putra TS membuat saya ingin berhenti dan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukan bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* padaUD Putra TS Majalengka. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan dan semakin tinggi lingkungan kerja yang berada dalam perusahaan maka semakin tinggi pula pencapaian penurunan *turnover intention* karyawan pada UD Putra TS Majalengka.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepenitingan, yaitu:

1. Kompensasi di UD Putra TS Majalengka berada dalam kriteria baik. Akan tetapi, berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden masih terdapat pernyataan dengan skor dibawah rata-rata, terutama pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu gaji yang diberikan masih dibawah UMR Majalengka, disarankan perusahaan perlu meninjau dan mengoreksi kembali perihal dalam memberi gaji karyawan supaya tepat sasaran sesuai kontrak kerja yang berlaku, karena gaji sangat penting untuk karyawan dalam memenuhi kebutuhan setiap harinya. Kemudian sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai, hal ini penting juga kiranya perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dan harus diperbaiki kembali. Supaya dapat memberikan rasa nyaman untuk karyawan yang akan mendorong munculnya semangat tersendiri dalam diri karyawan ketika bekerja dan juga untuk meningkatkan kompensasi yang ada pada UD Putra TS Majalengka.
2. Lingkungan kerja di UD Putra TS Majalengka berada dalam kriteria tinggi. Akan tetapi, berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden masih terdapat pernyataan dengan skor dibawah rata-rata, terutama pernyataan yang memiliki skor terendah dalam variabel lingkungan kerja. Disarankan lebih memperbaiki atau mendesain kembali kondisi ruangan kerja karyawan agar terlihat menarik, nyaman ketika bekerja. Kemudian memberikan fasilitas ruangan yang memadai sesuai standar, dengan begitu karyawan dapat

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

merasakan kenyamanan rasa puas tersendiri dalam bekerja dan diharapkan akan meningkatkan lingkungan kerja yang ada pada UD Putra TS Majalengka.

3. *Turnover intention* di UD Putra TS Majalengka berada dalam kriteria tinggi. Akan tetapi, berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden masih terdapat pernyataan dengan skor dibawah rata-rata, terutama untuk pernyataan yang memiliki skor terendah dalam varibel *turnover intention*, disarankan perusahaan lebih memberi dorongan motivasi kepada karyawan supaya tidak timbul keinginan untuk meningkalkan pekerjaannya dan berhenti bekerja. Hal ini diharapkan sekali dapat mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada UD Putra TS Majalengka.
4. Berkaitan dengan penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel independen lain yang berbeda dengan yang digunakan pada penelitian ini, agar lebih variatif dalam penyusunan jurnalnya. Serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas dan berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akhmad Barkati. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banjar). *Jurnal Kindai* Vol. 9 No. 4 Tahun 2013.

2. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama

3. Eti Rochaety. 2007. *Metode Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS.* Jakarta: MitraWacana Media.

4. Gujarati, 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

5. Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

6. Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks

7. Mobley, W. H. 1998. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo

8. Putri Riswanti. 2018. Pengaruh *Organisasional* Dan *Organizational Citizenchip Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention. Skripsi*. Universitas Majalengka. Majalengka.

9. Royan Zakaria Dan Isthofaina Astuty. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. Vol. 8 No 1 Tahun2017 : 82

10. Sukestiyarno. (2014). Statistika Dasar. Yogyakarta: CV. Andi Offset

11. Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke empat. Bandung: Refika Aditama.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur

12. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, cetakan ke empat. Bandung: Alfabeta.

13. Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.