

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PRAMUNIAGA  
PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**Tri Tejo Nugroho**

**NIM. 11408144029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN– JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA PADA PT CIRCLE K INDONESIA  
UTAMA CABANG YOGYAKARTA**

Oleh:



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan Tim  
Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, Juni 2018

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arum Darmawati'.

Arum Darmawati, MM.

NIP. 198004052005012002

#### HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Tejo Nugroho  
NIM : 11408144029  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
PRAMUNIAGA PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA  
CABANG YOGYAKARTA.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, Juli 2018

Yang menyatakan



Tri Tejo Nugroho

NIM. 11408144029

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul " PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA " yang disusun oleh Tri Tejo Nugroho, dengan NIM 11408144029 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 26 Juni 2018 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, MBA.	Ketua Penguji		24 Agustus 2018
Arum Darmawati, MM.	Sekretaris		24 Agustus 2018
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		23 Agustus 2018

Yogyakarta, 27 Agustus 2018

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

## **MOTTO**

“Visi tanpa eksekusi adalah halusinasi.”

**(Henry Ford)**

“Jika tidak ada perjuangan, maka tidak akan ada kemajuan.”

**(Frederick Douglas)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

Alm.Bapak Bambang Sutedjo dan Ibu Srikusniati, bapak yang telah merawat saya sampai tumbuh dewasa dan ibu tercinta yang selalu memberikan dorongan dan semangat hingga pada saat ini.

Tejo Wati dan Tejo Prabowo, kakak yang selalu memberikan dukungan dan menjadi panutanku.

SERUFO UNY yang telah menjadi keluargaku dan memberi banyak hal yang tak ternilai.

Semua pihak dan teman-teman yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Universitas Negeri Yogyakarta

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. <i>Turnover Intention</i> .....	11
2. Lingkungan Kerja .....	17
3. Kompensasi.....	21
B. Penelitian yang Relevan.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Paradigma Penelitian .....	30
E. Hipotesis Penelitian .....	31

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Desain Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Uji Instrumen.....	41
H. Teknik AnalisisData .....	48
I. Uji Hipotesis .....	50
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	53
B. Hasil Penelitian.....	56
C. Pembahasan .....	67
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>



## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Data turnover intention pramuniaga .....	4
2. Tabel 2. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi turnover intention .....	6
3. Tabel 3. Kisi-kisi instrumen penelitian .....	40
4. Tabel 4. KMO and Bartlett's test Tahap 1 .....	42
5. Tabel 5. Rotated Component Matrix Tahap 1 .....	43
6. Tabel 6. KMO and Bartlett's test Tahap 2 .....	44
7. Tabel 7. Rotated Component Matrix Tahap 2 .....	45
8. Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity .....	46
9. Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas .....	47
10. Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
11. Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	57
12. Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	57
13. Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
14. Tabel 14. Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	59
15. Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kompensasi .....	60
16. Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja .....	61
17. Tabel 17. Hasil Uji Normalitas .....	62
18. Tabel 18. Hasil Uji Linieritas .....	63
19. Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas .....	64

20. Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	65
21. Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian .....	30
--------------------------------------	----

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Circle K Indonesia Utama cabang Yogyakarta ”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ini menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus ketua penguji.
4. Wardana, SE, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. ArumDarmawati,M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Seluruh pimpinan dan pramuniaga PT Circle K Utama Indonesia cabang Yogyakarta terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai pada waktunya.
8. Kedua orang tua, kakak dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2011 kelas B09(1) Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Teman-teman KKN penempatan desa kopeng Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu selama proses penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bisa bermanfaat bagi semua orang.

Yogyakarta, Juli 2018



Tri Tejo Nugroho

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PRAMUNIAGA  
PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

**Oleh : Tri Tejo Nugroho**

**NIM : 11408144029**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, (3) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta yang berjumlah 129 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta ( ) -0,137 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,021$ ), dengan kontribusi kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar (  $R^2$ ) 0,112\*; (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta sebesar ( ) -0,244 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,048$ ), dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar (  $R^2$ ) 0,030\*; (3) kompensasi ( ) -0,273 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,020$ ) dan lingkungan kerja ( ) -0,37 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,005$ ), berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta sebesar (  $R^2$ ) 0,072\*.

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

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIROMENT  
ON TURNOVER INTENTION SALESPERSON PT CIRCLE K  
INDONESIA UTAMA BRANCH OF YOGYAKARTA**

**By:**

**Tri Tejo Nugroho**

**NIM : 11408144029**

*This study was aim to determine: (1) the influence of compensation on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta, (2) the influence of work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta, (3) the influence of compensation and work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta.*

*This research was a research using quantitative approach. The sample of this research was 129 salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta. The data collection technique used was questionnaires and interviews. The data analysis was done by using multiple regression analysis.*

*The results of the research indicated that: (1) There was a significant and negative influence of compensation on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta; (2) There was a significant and negative influence of work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta; (3) There was a significant and negative influence of compensation and work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta with contribution of (  $R^2$  ) 0,072\*\*.*

**Keywords: Compensation, Work Environment, Turnover intention**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi, sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dalam setiap kegiatan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang penting. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang baik, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Mangkunegara, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin guna mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Sehingga rasa nyaman dirasakan oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Di Indonesia bisnis ritel sedang digemari oleh banyak pengusaha sehingga persaingan sangat ketat. Untuk bisnis ritel kualitas pelayanan sangat penting untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Pelayanan pada bisnis ritel akan banyak mengandalkan jasa pramuniaga pada perusahaan



tersebut. Sehingga perusahaan harus memahami dan memperlakukan pramuniaga dengan tepat karena pramuniaga yang melakukan kontak langsung dengan konsumen adalah kunci bagi perusahaan jasa. Bagi bisnis ritel seperti circle K para pramuniaga yang memegang peran penting dalam kemajuan bisnis perusahaan tersebut.

Upaya untuk mempertahankan pramuniaga telah menjadi persoalan penting dibanyak perusahaan jasa terutama ritel. Pramuniaga yang nyaman dan senang dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka diharapkan melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada perusahaan ritel. *Turnover intention* sendiri adalah keinginan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Dengan tingginya *turnover* pada suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan untuk karyawan baru. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan juga menyebabkan *image* perusahaan menurun karena sering melakukan penerimaan karyawan baru. Disatu sisi bagi para pencari kerja akan menjadi bahan pertimbangan tersendiri ketika perusahaan sering membuka lowongan pekerjaan. Dengan teratasinya masalah tingginya *turnover* pada sebuah perusahaan dapat menghemat biaya dan tidak membuang waktu untuk membuka lowongan kerja dan pelatihan karyawan baru.

PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA (circle K) adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Convenience*. Selama lebih dari 25 tahun, Circle K telah menjadi salah satu perusahaan *Convenience* store yang paling populer

dan sukses di Indonesia. Saat ini ada lebih dari 500 gerai Circle K di seluruh Indonesia dari 7 kota (Jakarta, Bali, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Makassar dan Batam). Visi PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA adalah menjadi *Convenience Store* Pilihan no.1 untuk Belanja Harian. PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA terus menerus melakukan inovasi untuk memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan bagi pelanggan. Toko Circle K dikenal di seluruh dunia khususnya di Indonesia yang menawarkan berbagai macam produk dan layanan berkualitas secara cepat, ramah, dan bersih lingkungan. Toko Circle K menyediakan berbagai variasi pilihan product seperti Circle K Coffee, Froster, Fresh Food, minuman sehari-hari, makanan ringan, permen, ATM, Circle K Gift Cards, Money Changer, dan lain sebagainya. Toko Circle K menawarkan sambutan hangat serta pengalaman berbelanja yang menyenangkan untuk konsumen.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala bagian HRD PT CIRCEL K INDONESIA UTAMA cabang Yogyakarta. Tingkat keluar masuk karyawan cukup tinggi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Adapun data *turnover* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data *turnover* 2014-2016 PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA cabang Yogyakarta

Bulan	Tahun		
	2014	2015	2016
	%	%	%
Januari	9,75	11,93	10,86
Februari	4,62	13,27	7,82
Maret	14,41	12,69	13,53
April	11,11	4,12	8,52
Mei	4,85	5,24	10,33
Juni	6,99	7,29	6,88
Juli	5,91	11,76	3,55
Agustus	9,83	12,15	9,36
September	5,39	6,52	4,59
Oktober	5,81	6,52	3,45
November	13,9	19,41	5,94
Desember	14,68	12,57	7,04
Rata-rata <i>turnover</i> pertahun	8,94	10,29	7,66

Sumber: HRD PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA cabang Yogyakarta

Dalam 3 tahun terakhir tingkat *turnover* fluktuatif. Rata rata *turnover intention* pada tahun 2014 sebesar 8,94%, tahun 2015 sebesar 10,29% sedangkan tahun 2016 sebesar 7,66%. Setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda beda tingkat *turnover* yang bisa di tolerir, menurut Meier (1971) angka *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai 5 % atau lebih. Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya (Zaffane, 1994).

Banyak dari pramuniaga yang masih menjadi tenaga kontrak, fasilitas yang didapat pramuniaga dirasa kurang memadai dan tingkat keamanan lingkungan kerja dirasa kurang aman menyebabkan banyak dari mereka yang berpikiran untuk keluar. Mereka juga mulai berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Mereka mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka yang sekarang. Ketika mereka sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik mereka akan keluar dari perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap *turnover intention*. Menurut Mobley at al (1978) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2004) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komponen organisasi, hubungan karyawan, peluang karir, kompensasi, rancangan tugas dan pekerjaan. Untuk mengetahui faktor apa yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* pramuniaga PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA maka peneliti melakukan prasurvei. Berdasarkan data hasil prasurvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada 15 pramuniaga Circle K.

Tabel 2. Faktor faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention*

Faktor yang mempengaruhi turnover intention	Jumlah jawaban
Kompensasi	12
Stres kerja	3
Peluang karir	4
Lingkungan kerja	8
Beban kerja	3
Jumlah	30

Berdasarkan Tabel 2, faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention, kompensasi mendapatkan nilai tertinggi yaitu 12 dan lingkungan kerja mendapat 8. Setiap pramuniaga yang menjadi responden berhak memilih 2 jawaban yang dibacakan oleh peneliti yang menurut mereka menjadi faktor *turnover intention* di Circle K.

Faktor pertama yang menjadi indikasi menyebabkan *turnover intention* adalah kompensasi. Pramuniaga di Circle K setiap bulannya mendapat gaji dan tunjangan keberangkatan/kedatangan. Total gaji dan tunjangan keberangkatan yang mereka terima masih dibawah UMP (upah minimum provinsi) sebesar Rp1.500.000,00. UMK Yogyakarta sebesar Rp 1.709.150. Mereka merasa dengan gaji dan tunjangan keberangkatan yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Mereka tidak mendapat tunjangan hari tua dan insentif. Tunjangan kehadiran didasarkan presensi yang menggunakan *fingerprint* dimana ketika pramuniaga libur tetap harus berangkat ke toko untuk absen *fingerprint* agar mendapatkan tunjangan kehadiran, dan ketika mereka libur tetapi tidak ke toko untuk absen *fingerprint* mereka tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Pramuniaga

yang terlambat bekerja tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Pramuniaga juga merasa bahwa kesempatan untuk naik jabatan di Circle K tergolong sulit dan berat.

Faktor kedua penyebab tingginya *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Circle K relatif tidak aman. Hal ini karena banyak barang di etalase hilang dan risiko kehilangan ditanggung oleh pramuniaga. Tidak adanya fasilitas tempat duduk untuk pramuniaga saat bekerja membuat pramuniaga tidak nyaman dalam bekerja, tak jarang pramuniaga duduk di sembarang tempat seperti di lantai untuk beristirahat. Pembagian *Shift* di Circle K dalam sehari ada 3 *shift* yaitu pagi dari jam 07.00 – 15.00, sore 15.00 – 23.00, malam 23.00- 07.00. *Outlet* Circle K buka selama 24 jam yang membuat adanya 3 *shift* dalam sehari. Permasalahan yang terjadi, banyak pramuniaga yang mengeluhkan proses pembagian perubahan *shift* kerja. Ketika pramuniaga *shift* malam dan selanjutnya jadwal *shift* siang pramuniaga merasa waktu istirahat yang kurang. Dengan kurangnya waktu istirahat dapat mengganggu kesehatan pramuniaga, kurangnya konsentrasi saat bekerja yang menyebabkan salah menaruh tempat suatu item dan kesiangan saat masuk kerja. Tidak semua orang dapat menyesuaikan dengan adanya sistem *shift* kerja. Tak jarang pramuniaga mendapatkan rekan kerja yang kurang pengertian dan pemalas dalam menjalankan tugasnya.

Dari gambaran di atas mengindikasikan kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi *turnover intention* pada perusahaan, sehingga penulis

mengangkat judul penelitian **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT CIRCEL K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Tingginya *turnover intention* PT Circel k Indonesia Utama Cabang Yogyakarta
2. Kurangnya fasilitas yang didapat pramuniaga
3. Kurang terjalin hubungan baik antar pramuniaga
4. Kompensasi yang diterima belum memenuhi harapan karyawan.

**C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Circel K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta yang tinggi, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja karyawan di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta terhadap *turnover intention*
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.



## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Pimpinan Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi sehingga mengetahui efektifitas pemberian kompensasi dan keadaan lingkungan kerja karyawan atas sistem yang telah diterapkan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup *turnover intention* pada perusahaannya.

### **3. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

### **4. Bagi Peneliti**

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention*.

### **5. Bagi akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Turnover Intention***

###### **a. Definisi *turnover intention***

Harnoto (2002:2) menyatakan: “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Menurut Mobley et al (1978) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley et al (1978) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri.

**b. Indikator *turnover intention***

Menurut Mobley et al (1978) Indikator *turnover intention* terdiri atas:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

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

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

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

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan**

Menurut Mobley et al (1978) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan

promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

#### 4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (affective) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2004) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (job security)
- 2) Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja.
- 3) Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
- 4) Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi)
- 5) Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

#### **d. Dampak *Turnover Intention* Karyawan**

Menurut Mobley et al (1978) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

##### 1) Beban kerja.

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

##### 2) Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

##### 3) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

##### 4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi

jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Akibat dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya – biaya yang sebenarnya bias dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

- 6) memicu stress karyawan.

Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan kerja**

Nitisemito (1992:25) mengartikan lingkungan Kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 1) 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

Menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Menurut Cox and Cheyne (2000) kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya

## **b. Indikator Lingkungan Kerja**



Menurut Cox dan Cheyne (2000) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

c. Dampak Lingkungan kerja

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Soetjipto (2004:87) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

#### 1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

#### 2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

#### 3) Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

#### 4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Definisi kompensasi**

Menurut Simamora (2006:514) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sedangkan menurut Handoko (2005:165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

#### **b. Tujuan kompensasi**

Tujuan dari kompensasi menurut Hasibuan, (2003:121) adalah :

#### 1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

#### 2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin besar. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat di hindarkan.

### **c. Indikator kompensasi**

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) bagi karyawan adalah:

#### a. Gaji yang adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan memeliharaaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### b. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai dan memperoleh, menjaga, dan memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada akan sangat mungkin meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja, meningkatnya drajat keterlambatan dan ketidak hadiran, dan meninggalkan perusahaan.

#### **d. Dampak kompensasi**

Menurut Rivai (2005: 327) kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak setimpal dengan jasa yang diberikan karyawan akan berpengaruh negative terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kadarisman (2012:81) pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot.

Para pegawai yang resah dan gairah kerjanya menurun karena kompensasi yang tidak memadai akan berdampak pada pengunduran diri dari perusahaan. Kadarisman (2012:84) apabila tingkat kompensasi kurang atau tidak dapat bersaing dengan organisasi lain (tidak kompetitif) kemungkinan yang terjadi adalah karyawan akan keluar (*turnover*) ke instansi lain yang terbukti mampu memberi kesejahteraan yang lebih memadai. Simamora (1997:548)

Meskipun banyak faktor yang memacu karyawan meninggalkan organisasi, kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab yang paling sering dari perputaran karyawan yang kompeten.

#### **B. Penelitian yang Relevan**

1. Jeen (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “A Study On Attrition – *Turnover Intentions In Retail Industry*” menganalisis mengenai

*turnover intention* dan dampaknya terhadap perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab karyawan ritel mengundurkan diri yaitu jam kerja, kondisi lingkungan kerja, pertumbuhan karir, dan kepuasan

2. Arin, Hamid dan Mukzam (2014) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* karyawan pada karyawan PT Tiki jalur nugraha eka kurir pusat malang yang di kemukakan oleh Arin Dewi Putrianti, Djahmur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. Penelitian ini menemukan bahwa, berdasarkan uji t variable kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Tika, Azis dan Maria (2016) tentang pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di galeal supermarket ( study kasus pada galeal superindo kota semarang). Berdasarkan penelitian ini nilai koefisien regresi untuk variable lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,134 X3 dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,028 atau di bawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh negative antara lingkungan kerja terhadap turnover karyawan, yang dapat di artikan lingkungan kerja semakin baik maka turnover karyawan akan menurun



### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Di Circel K Total gaji dan tunjangan keberangkatan yang mereka terima masih dibawah UMK (upah minimum kabupaten). UMK Yogyakarta sebesar Rp 1.709.150. Gaji tersebut akan berkurang saat mereka tidak berangkat kerja. Mereka merasa dengan gaji dan tunjangan keberangkatan yang diterima belum cukup dan dirasa kurang sebanding dengan beban kerja. Mereka tidak mendapat tunjangan hari tua dan insentif. Tunjangan kehadiran didasarkan prisensi yang menggunakan *fingerprint* dimana ketika pramuniaga libur tetap harus berangkat ke toko untuk absen *fingerprint* agar mendapatkan tunjangan kehadiran, dan ketika mereka libur tetapi tidak ke toko untuk absen *fingerprint* mereka tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Pramuniaga yang terlambat bekerja tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan

harapan pramuniaga, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Seperti adanya sistem pengurangan gaji ketika pramuniaga tidak berangkat kerja dan absensi yang mempengaruhi tunjangan pramuniaga dan dirasa merugikan pramuniaga.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan pramuniaga saat bekerja. Di Circle K saat penghitungan *stock* barang setiap bulannya sering terjadi hilangnya item-item tertentu yang menyebabkan kerugian dan dibebankan pada pramuniaga. Tidak adanya tempat duduk untuk pramuniaga saat bekerja yang menyebabkan pramuniaga duduk disembarang tempat untuk beristirahat. Rekan kerja yang pemalas dan kurang pengertian dalam menjalankan tugas. Adanya sistim shift kerja yang menyebabkan kurangnya waktu istirahat bagi pramuniaga. Ketika pramuniaga merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya hal ini mendorong pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas

yang didapat pramuniaga, tidak adanya tempat duduk atau tempat untuk istirahat, rekan kerja yang pemalas, sering terjadi hilangnya item-item yang menyebabkan kerugian, akan semakin mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri. Lingkungan kerja yang aman dan semakin lengkap fasilitas yang diterima pramuniaga untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

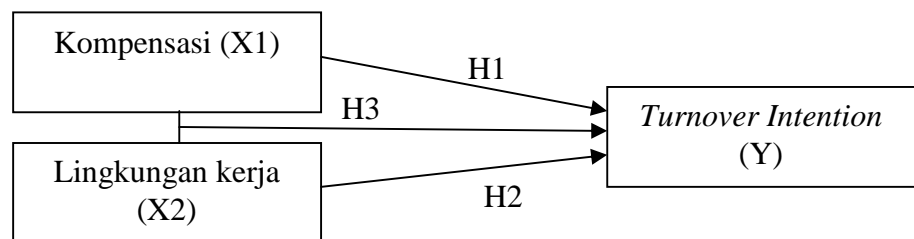
3. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*

Untuk mengatasi tingginya tingkat *turnover intention* pramuniaga pihak perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi para pramuniaga. Pramuniaga yang bekerja pada lingkungan kerja yang baik akan merasa semangat saat bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pramuniaga menjadi betah saat bekerja. Seperti adanya fasilitas tempat duduk bagi pramuniaga dan peningkatan keamanan di toko. Pemberian kompensasi yang pantas, diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka terhadap kerja keras mereka akan sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Seperti pemberian kompensasi yang tinggi sehingga pramuniaga dapat memenuhi kebutuhan mereka. Terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan didukung dengan pemberian kompensasi yang tinggi akan memberikan dampak menurunkan niat pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circelka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circelka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.
- H3: Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* PT Circelka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, di Jalan Magelang km 4,5 Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan dibulan January 2017 sampai selesai.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

##### **a. Variabel Dependen**

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan *Turnover intention* (Y) sebagai variable terikat atau dependen. *Turnover intention* (Y) diartikan sebagai kecenderungan

atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri Menurut Mobley et al (1978). *Turnover intention* pramuniaga di PT Circle k Indonesia Utama Cabang Yogyakarta dalam penelitian ini diukur dengan indikator kinerja dari Mobley et al (1978) yaitu :

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

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

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

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

### 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

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

#### a. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

##### a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada Simamora (2004:445) bagi karyawan adalah:

##### a. Gaji yang adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya



berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, libur yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses keperawatan perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

b. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

(Nitisemito 1992: 25). Lingkungan kerja menggunakan indikator Cox dan Cheyne (2000) sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu, dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand 2006). Populasi pada penelitian ini adalah pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta sejumlah 212 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan memiliki karakteristik tertentu. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah  $n$ . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*, yaitu metode penentuan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998), ukuran sampel minimal berkisar antara 100-200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator diestimasi. Dalam penelitian ini, terdapat 17 Item pertanyaan, jumlah sampel yang diambil adalah 100 Sampel.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah disediakan dari peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan skor sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	(5)
Setuju (S)	(4)
Kurang Setuju (KS)	(3)
Tidak Setuju (TS)	(2)
Sangat Tidak Setuju (STS)	(1)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuisisioner kepada pramuniaga PT Circle K Indonesia cabang Yogyakarta. Kuisisioner terkait dengan variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Untuk menanggulangi kekurangan data maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 129 responden. Jumlah sampel diambil

berdasarkan Hair, Anderson, Tarham & Black (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi ter tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang di estimasi. Dalam penelitian ini berjumlah 16 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus di ambil adalah sebesar 5 x 16 yaitu 80 sampel. Jumlah item indikator atau pertanyaan yang ada dalam penelitian ini adalah 17. Akan tetapi dikarenakan terdapat 1 item yang dinyatakan gugur pada item lingkungan kerja maka item pernyataan menjadi 16 item.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan kerja, Kompensasi, dan *Turnover intention*. Peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan dalam jurnal internasional. Untuk kuesioner variabel dependen yaitu *turnover intention* menggunakan kuesioner yang diambil dari Mobley et al (1978). Kesioner ini berisi 4 pernyataan. Contoh dari pernyataan kuesioner tersebut adalah “saya banyak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan.” Kuesioner variabel independen lingkungan kerja, diambil dari Cox

dan Cheyne (2000) yang berisi 6 pernyataan. Salah satu pernyataan dalam kuesioner ini yaitu “Di tempat kerja, perusahaan saya selalu memiliki lingkungan kerja yang sehat dan aman.” Kuesioner variabel independen kompensasi diambil dari Okta (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kompensasi disiplin kerja terhadap semangat kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Arena 1 Sumatera”. Salah satu pernyataan dalam kuesioner ini yaitu “ Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas”

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item pertanyaan
<b>Kompensasi Simamora (2004)</b>	Gaji yang adil	1
	Insentif yang sesuai	2,3
	Tunjangan yang sesuai dengan harapan	4
	Fasilitas yang memadai (pendukung)	5,6,7
<b>Lingkungan kerja Cox dan Cheyne (2000)</b>	Suasana kerja	1,2,3,4
	Fasilitas kerja	5,6
<b>Turnover Intention Mobley et al (1978)</b>	Bepikir untuk keluar	1,2
	Alternatif pekerjaan	3
	Niat untuk keluar	4

## **G. Uji Instrumen**

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

### **1) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan 0,5 berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. *KMO and Bartlett's Test* Tahap 1

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.656
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	408.257
	Df	136
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,656; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.



Tabel 5. Rotated Component Matrix Tahap 1

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
turn_1			.873
turn_2			.795
turn_3			.914
turn_4			.746
ling_1			
ling_2		.938	
ling_3		.627	
ling_4		.932	
ling_5		.693	
ling_6		.846	
kom_1	.548	-.564	
kom_2	.784		
kom_3	.859		
kom_4	.839		
kom_5	.910		
kom_6	.875		
kom_7	.925		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai *loading factor* dibawah 0,50 yaitu Lingkungan 1 sehingga nilainya tidak muncul pada tabel. Dengan demikian item Lingkungan 1 dinyatakan gugur dan

tidak Valid. Pada item kompensasi 1 nilai yang di ambil adalah nilai yang mengelompok pada satu kolom yaitu pada kolom 1. Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. *KMO and Bartlett's Test* Tahap 2

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	399.597
	Df	120
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,672 ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel

mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 7. *Rotated Component Matrix* Tahap 2

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
turn_1			.863
turn_2			.799
turn_3			.917
turn_4			.740
ling_2		.927	
ling_3		.646	
ling_4		.924	
ling_5		.705	
ling_6		.830	
kom_1	.562		
kom_2	.797		
kom_3	.869		
kom_4	.844		
kom_5	.919		
kom_6	.876		
kom_7	.932		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas

0,50. Jumlah awal 17 item pertanyaan dengan adanya 1 item pertanyaan gugur menjadi 16 item pertanyaan.

*Divergent Validity* diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dan korelasi digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (*Campell dan Fiske, 1959*). nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel 8. Nilai *discriminant validity* menunjukkan antar variabel berbeda satu dengan yang lain.

Tabel 8. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

	1	2	3
X1	0,806	0,402	0,206
X2	0,133	0,828	0,117
Y	0,032	0,11	0,830

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien cronbach`s alpha yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2011).

Tabel 9. Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,884	Reliabel
Kompensasi	0,936	Reliabel
Turnover intention	0,856	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2011).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, median, modus. Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi =  $mean + 1 SD$   $X$
- b. Sedang =  $mean - 1SD$   $X < mean + 1SD$
- c. Rendah =  $X < mean - 1SD$

### 2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal

(Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2011). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau

tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10.

## I. Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = C + {}_1X_1 + {}_2X_2 + R$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

C = Konstanta

${}_1$  = Koefisien regresi dari Kompensasi

${}_2$  = Koefisien regresi dari Lingkungan kerja

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

R = Residual



Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Diskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Circle K Indonesia Utama atau biasa yang kita kenal dengan Circle K adalah waralaba Toko kelontong atau minimarket Internasional yang berasal dari Amerika Serikat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1951 di El Paso, Texas. Jaringan minimarket Circle K kini dimiliki dan dioperasikan oleh jaringan waralaba toko retail terbesar di Kanada, yaitu perusahaan Alimentation Couche-Tard.

Pada tahun 1951, Fred Harvey membeli 3 toko bahan makanan Kay's Foodstore di El Paso, Texas, setelah pembelian tersebut, Fred Harvey mengubah nama kay's Foodstore menjadi Circle K. Sejak saat itu dengan perlahan Circle K mulai membesar melalui berbagai akuisisi minimarket lain dan akhirnya pada tahun 1979, Circle K terjun ke pasar internasional dengan mengadakan lisensi pembukaan gerai internasional pertamanya di Jepang. Hal inilah yang menjadi batu loncatan bagi perusahaan ini berkembang menjadi salah satu jaringan waralaba minimarket yang terbesar di dunia. Itulah cikal bakal merek Circle K yang kita kenal sampai

saat ini. Sampai saat ini Jaringan minimarket Circle K memiliki lebih dari 4000 gerai internasional yang terletak di luar Amerika dan 2100 gerai yang tersebar di seluruh Amerika.

Pada tahun 2003 Alimentation Couche-Tard (ACT) sebuah perusahaan retail *convenience store* terbesar dari Kanada mengakuisisi brand/merk Circle K. Gerai Circle K saat ini dapat dijumpai hampir di berbagai belahan dunia seperti di Amerika Serikat, Meksiko, Jepang, Macau, China, Taiwan, Guam, Hong Kong, dan Indonesia. Circle K pertama kali hadir di Indonesia pada tahun 1986 di kota Jakarta, tepatnya di Jalan Panglima Polim, Jakarta Selatan.

Circle K kemudian merambah keluar Jakarta dengan membuka *store* luar Jakarta pertamanya di Bali pada tahun 1996, Circle K Yogyakarta menyusul pada tahun 2000, Circle K Bandung juga menyusul tahun 2001. Saat ini Circle K memiliki gerai di hampir setiap kota besar di seluruh Indonesia dan mempekerjakan lebih kurang 700 tenaga kerja di Indonesia, Circle K memiliki jaringan di Jakarta (23 gerai), Bandung (7 gerai), Yogyakarta (38 gerai), Bali (42 gerai), Surabaya, Batam, dan Makassar (9 gerai).

Circle K adalah Convenience Store dimana ada 3 aspek yang membedakan dengan store lainnya. Yang pertama adalah lama waktu operasional, Circle K memiliki komitmen untuk memberikan layanan selama 24 jam sehari selama 7 hari dalam seminggu. Yang kedua Jenis barang yang tersedia, Store Circle K tergolong Convenience Store yang memfokuskan diri kepada penyediaan dan penjualan barang-barang makanan dan minuman untuk dikonsumsi segera (*immediate consumption*) dan juga menjual sedikit barang-barang kelontong (*groceries*). Yang ketiga kepuasan pelanggan, Konsep layanan Circle K adalah untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan dengan menekankan kepada kecepatan pelayanan, kebersihan dan kerapian store, keramahan karyawan, dan suasana store yang menyenangkan.

## **2. Visi Dan Misi**

Visi Circle K adalah untuk menjadi Convenience Store No. 1 untuk belanja harian.

Misi Circle K

- a) Terus menerus melakukan inovasi untuk memberikan pengalaman belanja menyenangkan bagi pelanggan.
- b) Menyediakan kesempatan untuk berkembang di dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif dengan tetap

menjunjung tinggi etika.

- c) Memastikan nilai pertumbuhan yang berkesinambungan bagi pemegang saham.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja.

##### 1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin

Pramuniaga Circle K ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	104	80,6 %
Perempuan	25	19,4 %
Total	129	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 104 responden (80,6%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden (19,4%).

## 2) Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia Pramuniaga Circle K ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
15-20	44	34,1%
21-25	73	56,6%
26-30	11	8,5%
>30	1	0,8%
Total	129	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 15-20 tahun yaitu sebanyak 44 responden (34,1%), responden yang berusia antara 21-25 tahun yaitu sebanyak 73 responden (56,6%), responden yang berusia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 11 responden (8,5%), dan responden yang berusia di atas 30 tahun sebanyak 1 responden (8%).

## 3) Lama Kerja

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan lama kerja Pramuniaga Circle K ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	55	42,6%
1-3 tahun	58	45%
> 3 tahun	16	12,4%
Total	129	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 55 responden (42,6%) yang telah lama bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 58 responden (45%) telah lama bekerja antara 1-3 tahun, sebanyak 16

responden (12,4%) telah lama bekerja lebih dari 3 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja antara 1-3 tahun.

#### 4) Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir Pramuniaga Circle K ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sma sedrajat	122	94,6%
Diploma	6	4,7%
Sarjana	1	0,8%
Total	129	100%

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 122 responden (94,6%) memiliki pendidikan terakhir SMA sedrajat, sebanyak 6 responden (4,7%) memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 1 responden (0,8%) memiliki Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA sedrajat.

#### b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

##### 1) *Turnover Intention*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 20, *mean* sebesar 11,84, dan standart deviasi sebesar 3,23. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor



rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel turnover intention terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	15,07 X	17	13,2%
Sedang	8,61 X < 15,07	91	70,5%
Rendah	X < 8,61	21	16,3%
Jumlah		129	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* dalam kategori sedang yaitu sebanyak 91 responden (70,5%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* dalam kategori tinggi sebanyak 17 responden (17%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* dalam kategori rendah sebanyak 21 responden (16,3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki *turnover intention* yang cukup.

## 2) Kompensasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kompensasi diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 35, *mean* sebesar 26,27, dan standard deviasi sebesar 4,86. Selanjutnya data Kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-

rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kompensasi terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kompensasi

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	X ≥ 31,13	19	14,7%
Sedang	21,41 < X < 31,13	89	69%
Rendah	X < 21,41	21	16,3%
Jumlah		129	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 89 responden (69%), responden yang memberikan penilaian dalam kategori tinggi sebanyak 19 responden (14,7%), dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 21 responden (16,3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup terpenuhi dengan kompensasi yang diberikan.

### 3) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 25, *mean* sebesar 19,53, dan standard deviasi sebesar 2,93. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-

rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan kerja

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	X > 22,46	21	16,3%
Sedang	16,6 ≤ X < 22,46	88	68,2%
Rendah	X < 16,6	20	15,5%
Jumlah		129	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel Lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 88 responden (68,2%), responden yang memberikan penilaian terhadap dalam kategori tinggi sebanyak 21 responden (16,3%), dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 20 responden (15,5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan kerja yang cukup dalam PT ciele K cabang yogyakarta.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>
Turnover Intention	0,057
Kompensasi	0,075
Lingkungan kerja	0,076

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel Turnover Intention adalah 0,057, Kompensasi adalah 0,075, dan lingkungan kerja adalah 0,076 dan semuanya 0,05

maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi terhadap Turnover Intention	0,271	Linier
Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention	0,179	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Dimensi</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompensasi	0,866	1,155	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,866	1,155	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Analisis

regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Turnover intention

Variabel	Turnover Intention			
	MODEL 1 ( )	MODEL 2 ( )	MODEL 3 ( )	MODEL 4 ( )
Usia	-0,127	-0,134	-0,139	-0,161
Jenis Kelamin	0,021	0,015	0,021	0,021
Lama Kerja	0,114	0,104	0,132	0,134
Pendidikan Terakhir	0,027	0,051	0,047	-0,015
Lingkungan Kerja		-0.178*		-0,272**
Kompensasi			-0.118*	-0.235*
R <sup>2</sup>	0,018	0.049*	0.130*	0.090*
R <sup>2</sup>	0,018	0.031*	0.112*	0.072*

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

\*\*p<0.01; \*p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 25.00 *for Windows* dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan Tabel 20, diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention sebesar ( ) -0,118 (\*p<0.05; p= 0,021). Kontribusi Kompensasi untuk *Turnover intention* sebesar ( R<sup>2</sup>) 0,112\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 25.00 *for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan Tabel 20, diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* sebesar ( ) -0,178 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,048$ ). Kontribusi Lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (  $R^2$ ) 0,031\*. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan lingkungan memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 25.00 *for Windows* dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan tabel 20, diketahui



bahwa Kompensasi ( ) -0,235 (\*p<0.05; p= 0,020) dan Lingkungan kerja ( ) -0,178 (\*\*p<0.01; p = 0,005) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja *turnover intention* sebesar (  $R^2$ ) 0,072\*\*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta.	Terbukti
2.	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta.	Terbukti
3.	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta	Terbukti

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dapat di jelaskan dalam beberapa faktor. Faktor gaji dan tunjangan keberangkatan yang dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari. Total gaji dan

tunjangan di Circle K sudah diatas UMP (upah minimum provinsi). UMP DIY sebesar Rp 1.454.154,00. Tetapi gaji tersebut akan berkurang saat mereka tidak berangkat kerja. Saat pramuniaga terlambat berangkat kerja menyebabkan tidak mendapatkan tunjangan keberangkatan. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan pramuniaga, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Seperti adanya sistem pengurangan gaji ketika pramuniaga tidak berangkat kerja dan absensi yang mempengaruhi tunjangan pramuniaga dan dirasa merugikan pramuniaga. Dengan pemberian kompensasi yang belum cukup memenuhi kebutuhan pramuniaga oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

## 2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention dapat di jelaskan oleh beberapa faktor. Faktor sering terjadi hilangnya item-item tertentu yang menyebabkan kerugian dan dibebankan pada pramuniaga.

Tidak adanya tempat duduk untuk pramuniaga saat bekerja yang menyebabkan pramuniaga duduk disembarang tempat untuk beristirahat. Rekan kerja yang pemalas dan kurang pengertian dalam menjalankan tugas. Adanya sistim shift kerja yang menyebabkan kurangnya waktu istirahat bagi pramuniaga. Ketika pramuniaga merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya hal ini mendorong pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat pramuniaga, tidak adanya tempat duduk atau tempat untuk istirahat, rekan kerja yang pemalas, sering terjadi hilangnya item-item yang menyebabkan kerugian, menjadi faktor pendorong pramuniaga untuk mengundurkan diri. Lingkungan kerja yang aman dan lengkap fasilitas kerjanya dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman dan fasilitas kerjanya tidak lengkap dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Faktor Kompensasi dipengaruhi oleh gaji yang adil, insentif yang sesuai, tunjangan yang sesuai harapan, fasilitas yang memadai. Faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh suasana kerja dan fasilitas

kerja. Gaji dan tunjangan keberangkatan yang dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari akan menyebabkan pramuniaga untuk mencari pekerjaan yang dapat memberikan gaji dan tunjangan yang mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kurangnya tingkat keamanan dan fasilitas kerja yang tidak memadai menyebabkan pramuniaga tidak merasa aman dan nyaman saat bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai harapan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan meningkatnya tingkat *turnover intention*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut.

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar ( ) -0,118 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,021$ ). Kontribusi Kompensasi untuk *Turnover intention* sebesar (  $R^2$  ) 0,112\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Dari hasil pembahasan, ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan pramuniaga. Menyebabkan tidak tercapainya tujuan kompensasi. Maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Jadi kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab dari *turnover intention*.

2. Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar ( ) -0,178 (\*p<0.05; p=0,048). Kontribusi Lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (  $R^2$ ) 0,031\*. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Dari pembahasan, lingkungan kerja yang buruk seperti sedikitnya fasilitas kerja yang didapat pramuniaga, adanya sistim shif kerja, keamananyang masih rendah. Maka akan mendorong pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain. Jadi lingkungan kerja yang buruk adalah penyebab *turnover intention*
3. Kompensasi (X1) ( ) -0,235 (\*p<0.05; p=0,021) dan lingkungan kerja (X2) ( ) -0,178 (\*p<0.05; p=0,005) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja *turnover intention* sebesar (  $R^2$ ) 0,072\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta.

## **E. Saran**

### 1. Bagi PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta

Sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja pramuniaga. Kelengkapan fasilitas kerja pramuniaga dilengkapi dan keamanan lebih di tingkatkan. Agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada pramuniaga akan bekerja lebih maksimal. PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih kepada pramuniaga setidaknya dapat memenuhi harapan pramuniaga. Dengan pemberian ompensasi yang lebih dan sesuai harapan pramuniaga, tujuan kompensasi akan tercapai salahsatunya ikatan kerja sama.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel yang digunakan yangt mempengaruhi turnover intention atau keinginan keluar pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta. Seperti kepuasan kerja dan beban kerja. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Circle

K Indonesia Cabang Yogyakarta agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arin, Hamid dan Mukzam .(2014). Pengaruh Kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)
- Bluedorn ,Carol. (2001). *The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. Managerial Auditing Journal* ,16 (4 ):234-245.
- Cox,S.J, and Cheyne,A.J.T. (2000). *Assessing safety culture in ofshore environments*. UK: Safety Science 34, 111-129.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey
- Handoko, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo,Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Jeen, S. Batty Dorance. (2014). a study on attrition – turnover intentions in retail industry. *International Journal of Business and Administration* Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey *Research Review. Vol.I, Issue No.3*

- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Penerbit: PT RajaGrafindo Persada.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT XL Axiata TBK Jakarta*. BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 6 No. 1: 117-126
- Maier, N. R. F. 1971. *Psychology in industry*. Cambridge : the riverside press
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates*. Arab: International Journal of Business and Social Science.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Novliadi. 2007 *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. Medan: Universitas Sumatra Utara
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen SDM cetakan 1*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Cetakan ke-1.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.

Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

Zeffane, Rachid (1994). *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*. *International Journal of Manpower* 15(9): 1-14.

# LAMPIRAN

## **1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.

Pramuniaga Circle K

Di Outlet Circle K Cabang Yogyakarta

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sebagai bahan penulisan skripsi kami melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.”

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status Anda sebagai seorang karyawan PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Bantuan dari Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Tri Tejo Nugroho  
NIM 11408144029

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :

## PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan member tanda centang ( ) pada salah satu kolom untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:  
STS= apabila Anda merasa Sangat Tidak Sesuai  
TS = apabila Anda merasa Tidak Sesuai  
KS = apabila Anda merasa Kurang setuju  
S = apabila Anda merasa Sesuai  
SS = apabila Anda merasa Sangat Sesuai
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda.

### Turnover Intention

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
2.	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan					
3.	Saya aktif mencari alternatif untuk organisasi					
4.	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, saya akan pergi dari sini dengan cepat.					

Sumber : Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates*. Arab:International Journal of Business and Social Science.

### Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Suasana kerja disini selalu memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
2	Saya selalu diberikan cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan aman					
3	Suasana kerja disini memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja					
4	Penerangan lampu di tempat kerja sudah memadai					
5	Saya selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya					
6	Di tempat kerja, perusahaan saya selalu memiliki lingkungan kerja yang sehat dan aman					

Sumber : Cox,S.J, and Cheyne,A.J.T. (2000). *Assessing safety culture in offshore environments*. UK: Safety Science 34, 111-129.

### Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas					
2	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan					
4	Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji					
5	Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik					
6	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan					
7	Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun					

Sumber : Mila Asmawiani Okta (2011) Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera



## **2. Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.

Pramuniaga Circle K

Di Outlet Circle K Cabang Yogyakarta

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sebagai bahan penulisan skripsi kami melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.”

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status Anda sebagai seorang karyawan PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Bantuan dari Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Tri Tejo Nugroho  
NIM 11408144029

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :

## PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

8. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
9. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga.
10. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan member tanda centang ( ) pada salah satu kolom untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
11. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
12. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
  - STS= apabila Anda merasa Sangat Tidak Sesuai
  - TS = apabila Anda merasa Tidak Sesuai
  - KS = apabila Anda merasa Kurang setuju
  - S = apabila Anda merasa Sesuai
  - SS = apabila Anda merasa Sangat Sesuai
13. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
14. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda.

### Turnover Intention

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
2.	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan					
3.	Saya aktif mencari alternatif untuk organisasi					
4.	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, saya akan pergi dari sini dengan cepat.					

Sumber : Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates*. Arab:International Journal of Business and Social Science.

### Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu diberikan cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan aman					
2.	Suasana kerja disini memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja					
3.	Penerangan lampu di tempat kerja sudah memadai					
4.	Saya selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya					
5.	Di tempat kerja, perusahaan saya selalu memiliki lingkungan kerja yang sehat dan aman					

Sumber : Cox,S.J, and Cheyne,A.J.T. (2000). *Assessing safety culture in offshore environments*. UK: Safety Science 34, 111-129.

### Kompensasi

No	pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas					
2	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan					
4	Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji					
5	Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik					
6	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan					
7	Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun					

Sumber : Mila Asmawiani Okta (2011) Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera

## DATA UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

### 3. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Turnover intention				Lingkungan kerja						Kompnesasi						
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5
2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
6	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
7	4	4	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	5	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3
10	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
11	4	5	5	3	2	5	5	5	3	5	4	2	2	2	2	2	3
12	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	2	3
13	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3
15	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
16	3	3	3	3	5	5	2	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3
17	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3
18	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
19	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5
20	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	2	2	2	2	2	2
21	4	5	5	4	2	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4
22	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
23	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4
27	4	5	5	4	4	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
28	2	4	3	2	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
29	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3
30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2

**Keterangan :** item pertanyaan yang tidak lolos uji CFA

#### 4. Uji validitas instrumen

##### *KMO and Bartlett's Test Tahap 1*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.656
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	408.257
	Df	136
	Sig.	.000

##### *Rotated Component Matrix Tahap 1*

	Component		
	1	2	3
turn_1			.873
turn_2			.795
turn_3			.914
turn_4			.746
ling_1			
ling_2		.938	
ling_3		.627	
ling_4		.932	
ling_5		.693	
ling_6		.846	
kom_1	.548	-.564	
kom_2	.784		
kom_3	.859		
kom_4	.839		
kom_5	.910		
kom_6	.875		
kom_7	.925		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

## *KMO and Bartlett's Test Tahap 2*

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	399.597
	Df	120
	Sig.	.000

## *Rotated Component Matrix Tahap 2*

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
turn_1			.863
turn_2			.799
turn_3			.917
turn_4			.740
ling_2		.927	
ling_3		.646	
ling_4		.924	
ling_5		.705	
ling_6		.830	
kom_1	.562	-.551	
kom_2	.797		
kom_3	.869		
kom_4	.844		
kom_5	.919		
kom_6	.876		
kom_7	.932		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

## 5. Uji karakteristik responden

No	Umur	Jenis Kelamin	lama kerja	Pendidikan terakhir
1	27	laki laki	18 bulan	SMK
2	27	laki laki	5 tahun	SMK
3	26	laki laki	11 bulan	SMK
4	22	laki laki	8 bulan	SMK
5	24	laki laki	2 Bulan	S 1
6	30	laki laki	7 tahun	SMA
7	22	laki laki	1 Bulan	D 3
8	18	laki laki	9 Bulan	SMK
9	19	laki laki	7 bulan	D 3
10	23	perempuan	4 Tahun	SMK
11	19	perempuan	1 Tahun	SMA
12	22	laki laki	1 Tahun	SMA
13	26	laki laki	1 Tahun	SMA
14	20	laki laki	2 Bulan	SMA
15	22	laki laki	4 bulan	SMA
16	20	laki laki	6 bulan	SMK
17	20	laki laki	18 bulan	SMK
18	23	perempuan	4,5 tahun	SMK
19	22	laki laki	2 Bulan	SMK
20	25	laki laki	5 tahun	SMK
21	21	laki laki	1 Bulan	SMA
22	19	laki laki	1 Tahun	SMA
23	22	perempuan	3 tahun	SMA
24	21	laki laki	2 tahun	SMA
25	20	laki laki	8 Bulan	SMA
26	23	perempuan	5 tahun	SMA
27	21	laki laki	2 tahun	SMK
28	23	laki laki	3 tahun	STM
29	23	laki laki	2 tahun	SMK
30	23	laki laki	2 tahun	SMK
31	20	perempuan	8 Bulan	SMK
32	22	laki laki	1,5 tahun	SMA
33	23	laki laki	21 bulan	SMA
34	26	perempuan	6 tahun	SMK
35	24	laki laki	2 tahun	SMA
36	20	laki laki	8 Bulan	SMA



37	21	perempuan	11 bulan	SMA
38	18	laki laki	2 Bulan	SMK
39	18	laki laki	2 Bulan	SMK
40	25	laki laki	2 tahun	SMK
41	23	laki laki	1,5 tahun	SMA
42	19	laki laki	8 Bulan	SMA
43	22	laki laki	3 tahun	SMK
44	19	perempuan	4 bulan	SMK
45	20	laki laki	3 bulan	SMK
46	20	laki laki	3 bulan	SMA
47	22	laki laki	8 Bulan	SMK
48	20	laki laki	1 Tahun	SMA
49	24	laki laki	3,5 tahun	SMA
50	24	laki laki	4 Tahun	SMA
51	28	laki laki	5 tahun	SMA
52	24	laki laki	5 tahun	SMA
53	22	laki laki	2 tahun	SMK
54	31	laki laki	9 tahun	SMK
55	23	laki laki	2 tahun	SMK
56	26	laki laki	3 tahun	SMA
57	19	laki laki	7 bulan	SMK
58	28	laki laki	3 tahun	SMA
59	23	laki laki	2 tahun	SMA
60	19	laki laki	1 Tahun	SMK
61	26	laki laki	1 Tahun	SMK
62	19	perempuan	3 bulan	SMA
63	20	laki laki	4 bulan	SMK
64	24	laki laki	4 bulan	SMK
65	23	laki laki	4 Tahun	SMK
66	22	laki laki	1 Tahun	SMK
67	22	laki laki	1,5 Tahun	SMK
68	24	laki laki	1,5 tahun	SMK
69	23	laki laki	5 bulan	D 3
70	18	laki laki	14 bulan	SMK
71	24	laki laki	4 bulan	SMK
72	21	laki laki	4 bulan	SMK
73	25	laki laki	1 Tahun	SMA
74	25	laki laki	2 tahun	SMK
75	23	laki laki	4 bulan	SMK

76	20	laki laki	1 Tahun	SMK
77	19	laki laki	2 tahun	SMK
78	24	laki laki	15 bulan	SMK
79	25	laki laki	5 bulan	SMA
80	23	laki laki	2 Bulan	SMA
81	19	perempuan	8 Bulan	SMA
82	19	laki laki	3 tahun	SMA
83	21	laki laki	1,5 tahun	SMA
84	20	laki laki	2 tahun	SMK
85	23	laki laki	7 bulan	SMA
86	22	laki laki	3 tahun	SMK
87	17	perempuan	4 bulan	SMA
88	19	perempuan	1,5 tahun	SMA
89	17	perempuan	1 Tahun	SMA
90	22	laki laki	7 bulan	SMA
91	20	perempuan	2 tahun	SMA
92	20	laki laki	8 Bulan	SMA
93	25	laki laki	2 tahun	SMA
94	25	laki laki	6 bulan	SMA
95	25	perempuan	5 tahun	SMK
96	24	laki laki	1 Tahun	SMA
97	30	perempuan	2 tahun	SMK
98	19	laki laki	1 Tahun	SMK
99	21	laki laki	2 tahun	SMK
100	21	laki laki	3 tahun	SMK
101	21	laki laki	1 Tahun	SMK
102	22	laki laki	2 tahun	SMK
103	22	laki laki	2 tahun	SMA
104	23	laki laki	2 tahun	SMA
105	22	perempuan	2 tahun	SMK
106	24	laki laki	4 Tahun	SMK
107	22	perempuan	4 bulan	SMK
108	20	laki laki	12 bulan	SMK
109	21	laki laki	3 bulan	SMK
110	22	laki laki	2,5 tahun	SMK
111	20	laki laki	9 Bulan	SMK
112	21	perempuan	10 bulan	D 3
113	23	laki laki	1 Tahun	SMK
114	21	perempuan	1 Tahun	SMK

115	20	laki laki	3 bulan	SMK
116	19	laki laki	7 bulan	SMA
117	23	laki laki	1 Bulan	SMA
118	22	laki laki	3 bulan	SMA
119	19	laki laki	4 bulan	SMA
120	20	perempuan	10 bulan	SMK
121	19	laki laki	6 bulan	SMK
122	19	perempuan	7 bulan	SMK
123	19	laki laki	4 bulan	SMK
124	25	laki laki	5 tahun	SMK
125	24	laki laki	1 tahun	D 3
126	24	laki laki	2 Bulan	D 3
127	22	laki laki	14 bulan	SMK
128	18	Perempuan	1 Bulan	SMK
129	19	Perempuan	8 Bulan	SMK

## 6. Uji realibilitas instrumen

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Turnover intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	4

### kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	7

### Lingkungan kerja tahap 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

### lingkungan kerja tahap 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

## 7. Uji karakteristik responden

### HASIL UJI RESPONDEN

#### Frequencies

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	104	80.6	80.6	80.6
	PEREMPUAN	25	19.4	19.4	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-20 TAHUN	44	34.1	34.1	34.1
	21-25 TAHUN	73	56.6	56.6	90.7
	26-30 TAHUN	11	8.5	8.5	99.2
	>30 TAHUN	1	.8	.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

LAMA_BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 TAHUN	55	42.6	42.6	42.6
	1-3 TAHUN	58	45.0	45.0	87.6
	>3 TAHUN	16	12.4	12.4	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA SEDERAJAT	122	94.6	94.6	94.6
	DIPLOMA	6	4.7	4.7	99.2
	SARJANA	1	.8	.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

## 8. Rumus perhitungan kategorisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JML_TURNOVER	129	4.00	20.00	11.8450	3.23663
JML_LINGKUNGAN	129	13.00	25.00	19.5349	2.93696
JML_KOMPENSASI	129	14.00	35.00	26.2713	4.86498
Valid N (listwise)	129				

Turnover Intention	
Mi = 11,84	
Sdi = 3,23	
	$Tinggi = mean + 1 SD \quad X = 11,84 + 3,23 \quad X$ $Sedang = mean - 1SD \quad X < mean + 1SD = 11,84 - 3,23 \quad X < 11,84 + 3,23$ $Rendah = X < mean - 1SD = 11,84 - 3,23$
Kategori	$Tinggi = 15,07 \quad X$ $Sedang = 8,61 \quad X < 15,07$ $Rendah = X < 8,61$

Kompensasi	
Mi = 26,27	
Sdi = 4,86	
	$Tinggi = mean + 1 SD \quad X = 26,27 + 4,86 \quad X$ $Sedang = mean - 1SD \quad X < mean + 1SD = 26,27 - 4,86 \quad X < 26,27 + 4,86$ $Rendah = X < mean - 1SD = 26,27 - 4,86$
Kategori	$Tinggi = 31,13 \quad X$ $Sedang = 21,41 \quad X < 31,13$ $Rendah = X < 21,41$

Lingkungan kerja	
Mi = 19,53	
Sdi = 2,93	
	$Tinggi = mean + 1 SD \quad X = 19,53 + 2,93 \quad X$ $Sedang = mean - 1SD \quad X < mean + 1SD = 19,53 - 2,93 \quad X < 19,53 + 2,93$ $Rendah = X < mean - 1SD = 19,53 - 2,93$
Kategori	$Tinggi = 22,46 \quad X$ $Sedang = 16,6 \quad X < 22,46$ $Rendah = X < 16,6$

**9. Analisis diskripsi kategori variabel**  
**HASIL UJI KATEGORISASI**

**Frequencies**

Kategori variabel *turnover intention*

TURNOV					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	17	13.2	13.2	13.2
	SEDANG	91	70.5	70.5	83.7
	RENDAH	21	16.3	16.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Kategori variabel kompensasi

KOMPS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	19	14.7	14.7	14.7
	SEDANG	89	69.0	69.0	83.7
	RENDAH	21	16.3	16.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Kategori variabel lingkungan kerja

LINGS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	21	16.3	16.3	16.3
	SEDANG	88	68.2	68.2	84.5
	RENDAH	20	15.5	15.5	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

## 10. Hasil Uji Deskriptif

### HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JML_TURNOVER	129	4.00	20.00	11.8450	3.23663
JML_LINGKUNGAN	129	13.00	25.00	19.5349	2.93696
JML_KOMPENSASI	129	14.00	35.00	26.2713	4.86498
Valid N (listwise)	129				

## 11. Uji Nomalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		JML_TURNOVER	JML_LINGKUNGAN	JML_KOMPENSASI
N		129	129	129
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	11.8450	19.5349	26.2713
	Std. Deviation	3.23663	2.93696	4.86498
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.075	.075
	Positive	.074	.065	.059
	Negative	-.077	-.075	-.075
Test Statistic		.077	.075	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 <sup>c</sup>	.076 <sup>c</sup>	.075 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				



## 12. Uji linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JML_TURNOVER * JML_KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	363.827	21	17.325	1.897	.018
		Linearity	14.895	1	14.895	1.631	.204
		Deviation from Linearity	348.932	20	17.447	1.911	.019
	Within Groups		977.072	107	9.132		
	Total		1340.899	128			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
JML_TURNOVER * JML_KOMPENSASI	.105	.011	.521	.271

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JML_TURNOVER * JML_LINGKUNGAN	Between Groups	(Combined)	239.526	12	19.961	2.102	.022
		Linearity	43.559	1	43.559	4.588	.064
		Deviation from Linearity	195.967	11	17.815	1.876	.049
	Within Groups		1101.373	116	9.495		
	Total		1340.899	128			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
JML_TURNOVER * JML_LINGKUNGAN	-.180	.032	.423	.179

### 13. multikolinieritas

#### Regresi

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JML_KOMPENSASI, JML_LINGKUNGAN <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: JML_TURNOVER			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 <sup>a</sup>	.066	.052	3.15198
a. Predictors: (Constant), JML_KOMPENSASI, JML_LINGKUNGAN				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.092	2	44.546	4.484	.013 <sup>b</sup>
	Residual	1251.807	126	9.935		
	Total	1340.899	128			
a. Dependent Variable: JML_TURNOVER						
b. Predictors: (Constant), JML_KOMPENSASI, JML_LINGKUNGAN						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant)	13.826	2.073		6.669	.000		
	JML_LINGKUNGAN	-.279	.102	-.253	-2.733	.007	.866	1.155
	JML_KOMPENSASI	.132	.062	.198	2.141	.034	.866	1.155
a. Depend(ent Variable: JML_TURNOVER								

## 14. Hasil uji regresi

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA <sup>b</sup>	.	Enter
2	LINGKUNGAN <sup>b</sup>	.	Enter
3	KOMPENSASI <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: TURNOVER			
b. All requested variables entered.			

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.133 <sup>a</sup>	.018	-.014	.81478	.018	.560	4	124	.692
2	.220 <sup>b</sup>	.049	.010	.80513	.031	3.988	1	123	.048
3	.301 <sup>c</sup>	.090	.046	.79050	.042	5.596	1	122	.020
a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA									
b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, LINGKUNGAN									
c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, LINGKUNGAN, KOMPENSASI									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.487	4	.372	.560	.692 <sup>b</sup>
	Residual	82.319	124	.664		
	Total	83.806	128			
2	Regression	4.072	5	.814	1.256	.287 <sup>c</sup>
	Residual	79.734	123	.648		
	Total	83.806	128			
3	Regression	7.569	6	1.262	2.019	.068 <sup>d</sup>
	Residual	76.237	122	.625		
	Total	83.806	128			
a. Dependent Variable: TURNOVER						
b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA						
c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, LINGKUNGAN						
d. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, LINGKUNGAN, KOMPENSASI						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.729	.453		6.030	.000
	UMUR	-.162	.133	-.127	-1.222	.224
	JENIS_KELAMIN	.043	.184	.021	.235	.815
	LAMA_BEKERJA	.136	.125	.114	1.087	.279
	PENDIDIKAN	.222	.273	.075	.812	.418
2	(Constant)	3.808	.701		5.429	.000
	UMUR	-.171	.131	-.134	-1.305	.194
	JENIS_KELAMIN	.032	.182	.015	.174	.862
	LAMA_BEKERJA	.124	.124	.104	1.001	.319
	PENDIDIKAN	.153	.272	.051	.562	.575
	LINGKUNGAN	-.245	.123	-.178	-1.997	.048
3	(Constant)	3.508	.700		5.009	.000
	UMUR	-.206	.130	-.161	-1.588	.115
	JENIS_KELAMIN	.025	.178	.012	.141	.888
	LAMA_BEKERJA	.160	.122	.134	1.304	.195
	PENDIDIKAN	-.045	.280	-.015	-.161	.872
	LINGKUNGAN	-.375	.132	-.272	-2.834	.005
	KOMPENSASI	-.274	.116	-.235	-2.366	.020
a. Dependent Variable: TURNOVER						
Excluded Variables <sup>a</sup>						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LINGKUNGAN	-.178 <sup>b</sup>	-1.997	.048	-.177	.978
	KOMPENSASI	.118 <sup>b</sup>	1.269	.207	.114	.913
2	KOMPENSASI	.235 <sup>c</sup>	2.366	.020	.209	.755
a. Dependent Variable: TURNOVER						
b. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA						
c. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, LINGKUNGAN						

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA <sup>b</sup>	.	Enter
2	KOMPENSASI <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: TURNOVER			
b. All requested variables entered.			

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.133 <sup>a</sup>	.018	-.014	.81478	.018	.560	4	124	.692
2	.174 <sup>b</sup>	.130	.090	.81278	.112	1.610	1	123	.021
a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA									
b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, KOMPENSASI									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.487	4	.372	.560	.692 <sup>b</sup>
	Residual	82.319	124	.664		
	Total	83.806	128			
2	Regression	2.551	5	.510	.772	.572 <sup>c</sup>
	Residual	81.256	123	.661		
	Total	83.806	128			

a. Dependent Variable: TURNOVER

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS\_KELAMIN, UMUR, LAMA\_BEKERJA

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS\_KELAMIN, UMUR, LAMA\_BEKERJA, KOMPENSASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.729	.453		6.030	.000
	UMUR	-.162	.133	-.127	-1.222	.224
	JENIS_KELAMIN	.043	.184	.021	.235	.815
	LAMA_BEKERJA	.136	.125	.114	1.087	.279
	PENDIDIKAN	.222	.273	.075	.812	.418
2	(Constant)	2.290	.569		4.028	.000
	UMUR	-.177	.133	-.139	-1.333	.185
	JENIS_KELAMIN	.043	.183	.021	.235	.815
	LAMA_BEKERJA	.157	.126	.132	1.248	.215
	PENDIDIKAN	.141	.279	.047	.503	.616
	KOMPENSASI	-.137	-.108	-.118	-1.269	.021

a. Dependent Variable: TURNOVER

Excluded Variables <sup>a</sup>						
Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	KOMPENSASI	.118 <sup>b</sup>	1.269	.207	.114	.913

a. Dependent Variable: TURNOVER

b. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS\_KELAMIN, UMUR, LAMA\_BEKERJA

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA <sup>b</sup>		. Enter
2	LINGKUNGAN <sup>b</sup>		. Enter
a. Dependent Variable: TURNOVER			
b. All requested variables entered.			

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.133 <sup>a</sup>	.018	-.014	.81478	.018	.560	4	124	.692
2	.220 <sup>b</sup>	.049	.010	.80513	.031	3.988	1	123	.048
a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA									
b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, LINGKUNGAN									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.487	4	.372	.560	.692 <sup>b</sup>
	Residual	82.319	124	.664		
	Total	83.806	128			
2	Regression	4.072	5	.814	1.256	.287 <sup>c</sup>
	Residual	79.734	123	.648		
	Total	83.806	128			
a. Dependent Variable: TURNOVER						
b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA						
c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS_KELAMIN, UMUR, LAMA_BEKERJA, LINGKUNGAN						



<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.729	.453		6.030	.000
	UMUR	-.162	.133	-.127	-1.222	.224
	JENIS_KELAMIN	.043	.184	.021	.235	.815
	LAMA_BEKERJA	.136	.125	.114	1.087	.279
	PENDIDIKAN	.222	.273	.075	.812	.418
2	(Constant)	3.808	.701		5.429	.000
	UMUR	-.171	.131	-.134	-1.305	.194
	JENIS_KELAMIN	.032	.182	.015	.174	.862
	LAMA_BEKERJA	.124	.124	.104	1.001	.319
	PENDIDIKAN	.153	.272	.051	.562	.575
	LINGKUNGAN	-.245	.123	-.178	-1.997	.048

a. Dependent Variable: TURNOVER

<b>Excluded Variables<sup>a</sup></b>						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LINGKUNGAN	-.178 <sup>b</sup>	-1.997	.048	-.177	.978

a. Dependent Variable: TURNOVER

b. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, JENIS\_KELAMIN, UMUR, LAMA\_BEKERJA