

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
DIRA MARKET KENCONG**

Dyah Ambar Fatikasari  
[dyahambarf@gmail.com](mailto:dyahambarf@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Akhmad Suharto  
[akhmadsuharto@unmuhjember.ac.id](mailto:akhmadsuharto@unmuhjember.ac.id)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Pawestri Winahyu  
[pawestriwinahyu@unmuhjember.ac.id](mailto:pawestriwinahyu@unmuhjember.ac.id)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

**ABSTRACT**

*Today's globalization forces companies to compete fiercely in order to survive in their business. Companies that survive are companies that have succeeded in building competitive advantages and have good performance. Human resources (HR) is one of the determinants of the company's success, because the role of human resources is to plan, implement, and control various company operational activities. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job satisfaction, work environment and compensation on employee turnover intention at Dira Market Kencong. This type of research is causal comparative research. The population in this study are all employees who are in the market division. The sample used was 94 respondents. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study prove that job satisfaction has effect on employee turnover intention at Dira Market Kencong, work environment has effect on employee turnover intention at Dira Market Kencong, and compensation has effect on employee turnover intention at Dira Market Kencong.*

*Keyword: Job Satisfaction, Work Environment, Compensation, Turnover Intention.*

**1. PENDAHULUAN**

Globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan guna bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan dan non keuangan. Demi meningkatkan kinerja

dan memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang digunakan perusahaan saat ini ialah mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan, sehingga mampu mencapai performa yang optimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat

membantu perusahaan mengurangi biaya yang tidak diperlukan dalam kegiatan operasional. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik, salah satunya adalah sumber daya manusia. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, dkk, (2016), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan atau dll. operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012:3). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Keberadaan karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada kemajuan organisasi atau perusahaan. Tapi sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*). Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar sesuai dengan kebijakan dan ketentuan perusahaan. Akan tetapi, kebijakan yang diterapkan perusahaan kadang tidak sesuai dengan kebutuhan

dan harapan karyawan, sehingga menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atau *turnover intention*. Staffelbach (2008), menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya.

Perusahaan selalu menginginkan karyawannya produktif dalam hal bekerja dan setia kepada perusahaan, dimana harus ada upaya dari perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan. Menurut Hadari Nawawi (2003 : 315), Adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedang pihak kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Menurut Rivai (2004 : 360), ada tiga bentuk kompensasi langsung yaitu gaji, upah dan intensif atau bonus. Fungsi dari kompensasi adalah memberikan motivasi kepada karyawan sebagai wujudloyalitas perusahaan kepada para karyawan, selain memotivasi karyawan fungsi lain dari kompensasi adalah menjaga stabilitas karyawan,

menjaga kedisiplinan, dan sebagainya. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat diartikan sebagai apresiasi dan loyalitas perusahaan kepada karyawan yang sudah berkontribusi penuh. Jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan apa yang karyawan harapkan maka mereka kurang termotivasi dan cenderung memilih keluar dari perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan *loyalitas* karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang bekerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut dapat menghemat biaya pengeluaran perusahaan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non keuangan pada perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan secara eksternal, sedangkan faktor internal yang mempengaruhi karyawan dalam timbulnya *turnover intention* seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lama kerja. Faktor lama kerja menjadi hal yang penting diperhatikan karena berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada sebuah perusahaan mereka akan semakin mengerti tentang perusahaan dan apa yang mereka dapat dari perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja

pada suatu perusahaan akan memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi. Selain karena pencapaian karir yang telah didapatkan selama ini, hubungan antara karyawan dengan perusahaan terjalin dengan baik, sehingga semakin lama seorang karyawan bekerja maka semakin kecil potensi karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat dipertahankan.

Dira *Market* Kencong merupakan pusat perbelanjaan atau *shopping center* yang bergerak dibidang kebutuhan rumah tangga seperti perabotan dapur, aneka makanan dan minuman ringan, bahan dapur, dan lain sebagainya. Dira *Market* ini tidak hanya berada di Kencong akan tetapi memiliki beberapa cabang di Ambulu dan Balung. Dengan pemasaran yang cukup luas di Kabupaten Jember, Dira *Market* memiliki banyak karyawan dalam menjalankan bisnisnya. Dira *Market* memiliki target konsumen yang pasti dimana Dira *Market* berfokus pada pemuasan konsumen dengan memberikan harga yang sangat bersaing. Hal tersebut menjadi keunggulan yang kompetitif untuk bersaing dalam dunia bisnis *shopping center* saat ini, akan tetapi pada tahun 2019 sampai dengan sekarang. Dira *Market* Kencong memiliki permasalahan pada keluar masuknya karyawan yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan adanya pandemi covid-19 yang memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak dari pandemi covid-19 ini ialah berkurangnya

jumlah konsumen dan menjadikan perusahaan harus mengurangi jumlah pegawai secara besar-besaran demi menjaga keseimbangan perusahaan. Dilihat dari data di bawah ini tingkat *turnover* karyawan sangat fluktuatif

dan bisa mengganggu perusahaan. Berikut tabel data *turnover intention* Karyawan Dira Market Kencong 2020-2022.

**Tabel 1 Data Turnover Intention**

<b>Karyawan Dira Market Kencong Tahun 2020-2022</b>				
<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan awal tahun</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Presentase</b>
<b>Januari 2020</b>	87	30	17	18%
<b>Januari 2021</b>	100	23	29	30%
<b>Maret 2022</b>	94	15	10	-

Sumber: Staff HRD Dira Market Kencong

Dira Market Kencong memiliki karyawan saat ini tercatat sebanyak 94 karyawan pada tahun 2022. Jumlah ini semakin bertambah dari 2 tahun terakhir, pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 100 karyawan dan pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 87 karyawan. Penambahan jumlah karyawan ini mengindikasikan bahwa masa pandemi sudah berkurang maka diharuskan perusahaan menambah jumlah pegawai, selain itu penambahan karyawan mengindikasikan bahwa perusahaan sedang berkembang dan berusaha meningkatkan kualitas dan performa penjualan. Akan tetapi data personalia menunjukkan perputaran karyawan yang cukup fluktuatif setiap tahun, dimana menurut data 3 tahun terakhir pada tahun 2020, karyawan yang masuk sebanyak 30 karyawan dan keluar sebanyak 17 karyawan. Pada tahun 2021 karyawan yang masuk sebanyak 23 karyawan dan yang

keluar 29 karyawan. Pada tahun 2022 karyawan yang masuk sebanyak 15 karyawan dan yang keluar 10 karyawan. Jika dilihat dari rasio perputaran karyawan pada Dira Market Kencong diketahui pada tahun 2020 mencapai 18%, tahun 2021 mencapai 30%, dan pada tahun 2022 belum mengetahui berapa persentase pada perusahaan dikarenakan *turnover intention* dihitung per tahun sedangkan pada tahun 2022 data yang diterima sampai bulan maret saja. Dari data ini dapat dilihat bahwa perputaran karyawan setiap tahun masih fluktuatif dan tergolong cukup tinggi, dimana dapat berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran perusahaan. Pada Perusahaan memiliki perputaran karyawan yang fluktuatif maka otomatis perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melakukan perekrutan karyawan baru, penyeleksian, dan pelatihan.

Dira *Market* Kencong menekankan pada ketekunan, ketelitian, dan pengalaman kerja terhadap calon karyawan. Dimana penekanan itu akan menentukan posisi calon karyawan pada saat bekerja, karyawan yang dipilih nantinya akan diberikan pelatihan atau *training* dan harus menaati peraturan-peraturan dari perusahaan, seperti SOP (Standar Operasional Perusahaan), dan lain sebagainya. Peraturan yang mengatur jam kerja karyawan menjadi tiga yaitu, *shift* pagi pada pukul 08.00 WIB s/d 16.00 WIB, sedangkan *shift* siang pada pukul 12.00 WIB s/d 20.00 WIB, dan *shift* malam 15.00 WIB s/d 22.00 WIB. Dari ketiga *shift* tersebut ada beberapa karyawan yang masih terlambat datang. Keterlambatan ini cukup bervariasi dari yang bisa ditoleransi hingga dapat dijatuhi hukuman atau sanksi oleh manajemen. Sanksi keterlambatan dapat berupa teguran dari pihak perusahaan, dimana keterlambatan masih karyawan merupakan masalah serius jika karyawan terbiasa datang terlambat, dimana keterlambatan tersebut dapat mengganggu manajemen operasional perusahaan. Para karyawan yang terlambat bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal maupun faktor internal, akan tetapi jika karyawan puas dalam bekerja pasti akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mengurangi pelanggaran peraturan seperti datang terlambat. Kompensasi dan *reward* yang diberikan oleh pihak manajemen Dira *Market* Kencong kepada para karyawannya dengan harapan mampu meningkatkan produktivitas mereka.

Kompensasi yang diberikan seperti gaji, tunjangan hari raya, bonus, tunjangan kesehatan yang berdasarkan pada jabatan, lama kerja dan berbagai macam perputaran posisi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira *Market* Kencong. 7poiuy67890=-`

## 2. KERANGKA TEORITIS

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan rasa yang dimiliki oleh karyawan dimana ini berhubungan dengan lingkungan perusahaan, kompensasi, dan lain-lain. Perusahaan dapat melihat dan merasakan *impact* dari kepuasan kerja dengan memperhatikan lingkungan internal perusahaan, misalnya perusahaan akan mengetahui karyawan yang senang dengan pekerjaannya dilihat dari pola berpikir dan kinerja karyawan tersebut yang bisa melampaui batas dalam bekerja, sebaliknya jika karyawan tidak suka dengan pekerjaan tersebut maka sikap dan berpikir karyawan cenderung negatif, seperti tingkah laku mereka yang bermalas-malasan dalam bekerja yang bisa mempengaruhi rekan kerja lainnya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan pada komitmen perusahaan.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons afektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi

kebutuhan mereka (Spector, 2009). Selanjutnya, kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja (Luthans, 2010).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi fisik maupun non fisik perusahaan, dimana pada kondisi tersebut jika tidak diperhatikan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sebaliknya jika kondisi tersebut diperhatikan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi yang kondusif akan memberikan ketenangan karyawan saat bekerja di perusahaan, tidak hanya itu fasilitas

yang memadai akan berpengaruh bagi karyawan, misalnya penataan ruang yang baik, sirkulasi udara yang nyaman, pendingin ruang, serta transportasi yang disediakan perusahaan, semua fasilitas tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam mengerjakan beban tugas dari perusahaan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, di antaranya adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dan musik di tempat kerja.

### **Kompensasi Kerja**

Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Hadari Nawawi (2003 : 315) Adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama

adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedang pihak kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Dari penjelasan diatas Kompensasi dapat diartikan sebagai timbal balik perusahaan kepada para pekerja yang sudah memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa jasa, sehingga perusahaan memberikan imbalan barang langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting guna membangkitkan semangat kerja karyawan, dimana kompensasi merupakan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan.

Menurut Rivai (2004 : 360) ada tiga bentuk kompensasi langsung sebagai berikut:

1. Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Intensif/ Bonus, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Intensif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

### **Turnover Intention**

Staffelbach (2008) menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Wether dan Davis (1982; dalam Yulianto, 2001) mendefinisikan *turnover* sebagai kesediaan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lainnya.

*Turnover intention* merupakan wujud nyata bagi suatu perusahaan atau organisasi apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang kompeten dan mempunyai *skill* atau keahlian dan berpengalaman yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Sedangkan beberapa perusahaan merasa diuntungkan dengan adanya *turnover intention* karena perusahaan biasanya mengalami keadaan sulit ekonomi dan terkadang karyawan yang keluar adalah karyawan yang tidak berpotensi dan tidak produktif hal ini merupakan

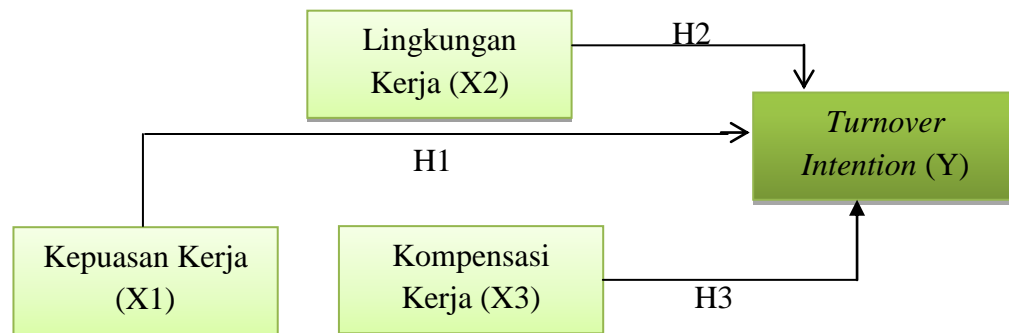
kebijakan perusahaan yang fungsional. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2009). Keputusan

karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan adalah hak yang tidak bisa dibatalkan oleh pihak manapun, dimana *turnover* itu sendiri mencakup dua jenis yaitu disfungsional dan fungsional (keluarnya karyawan dengan sukarela).

### Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian:

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



### Hipotesis

H1= Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Dira Market Kencong.

H2= Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Dira Market Kencong.

H3= Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Dira Market Kencong.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal*

*comprative research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Keunggulan dari penelitian kausal komparatif adalah memungkinkan peneliti untuk meneliti sejumlah variabel yang tidak bisa diteliti secara eksperimen serta memudahkan dalam identifikasi variabel (Mudjarat Kuncoro, 2013: 277). Peneliti ini mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent*) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (*independent*) variabel tersebut (Indrianto dan Supomo, 2011: 27).



Peneliti ini menggunakan jenis data kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau *scoring*. Data-data yang tersebut kemudian di analisis dan diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa adanya perantara.

### Populasi, Sampel, Sampling

Populasi dan sampel penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang berada pada Dira *Market* Kencong berdasarkan data di bagian personalia bulan Maret 2022 tercatat sebanyak 94 karyawan yang aktif bekerja. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dira *Market*

Kencong yaitu sebanyak 94 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda adalah variabel independen yang digunakan dalam model analisis lebih dari satu. Pada penelitian ini menunjukkan variabel independen (bebas) kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention* ( $Y$ ) pada Karyawan Dira Kencong. Model umum persamaan regresi adalah:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + u$

### Hasil dan Pembahasan

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No.	Item Pertanyaan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai $r_{tabel}$	Nilai $r_{hitung}$	Nilai sig	Alpha	
Kepuasan Kerja						
1	Kepuasan1	0,201	0,872	0,000	0,05	Valid
2	Kepuasan2	0,201	0,864	0,000	0,05	Valid
3	Kepuasan3	0,201	0,867	0,000	0,05	Valid
4	Kepuasan4	0,201	0,870	0,000	0,05	Valid
5	Kepuasan5	0,201	0,872	0,000	0,05	Valid

6	Kepuasan6	0,201	0,864	0,000	0,05	Valid
7	Kepuasan7	0,201	0,867	0,000	0,05	Valid
8	Kepuasan8	0,201	0,870	0,000	0,05	Valid
9	Kepuasan9	0,201	0,801	0,000	0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Lingkungan1	0,201	0,903	0,000	0,05	Valid
2	Lingkungan2	0,201	0,883	0,000	0,05	Valid
3	Lingkungan3	0,201	0,874	0,000	0,05	Valid
4	Lingkungan4	0,201	0,826	0,000	0,05	Valid
5	Lingkungan5	0,201	0,903	0,000	0,05	Valid
6	Lingkungan6	0,201	0,883	0,000	0,05	Valid
7	Lingkungan7	0,201	0,874	0,000	0,05	Valid
8	Lingkungan8	0,201	0,826	0,000	0,05	Valid
9	Lingkungan9	0,201	0,801	0,000	0,05	Valid
<b>Kompensasi Kerja</b>						
1	Kompensasi1	0,201	0,870	0,000	0,05	Valid
2	Kompensasi2	0,201	0,875	0,000	0,05	Valid
3	Kompensasi3	0,201	0,874	0,000	0,05	Valid
4	Kompensasi4	0,201	0,811	0,000	0,05	Valid
5	Kompensasi5	0,201	0,870	0,000	0,05	Valid
6	Kompensasi6	0,201	0,875	0,000	0,05	Valid
7	Kompensasi7	0,201	0,874	0,000	0,05	Valid
<b>Turnover Intention</b>						
1	Turnover1	0,201	0,891	0,000	0,05	Valid

2	Turnover2	0,201	0,874	0,000	0,05	Valid
3	Turnover3	0,201	0,917	0,000	0,05	Valid
4	Turnover4	0,201	0,891	0,000	0,05	Valid
5	Turnover5	0,201	0,874	0,000	0,05	Valid
6	Turnover6	0,201	0,917	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel menunjukkan hasil signifikan dan menunjukkan bahwa signifikan r

hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

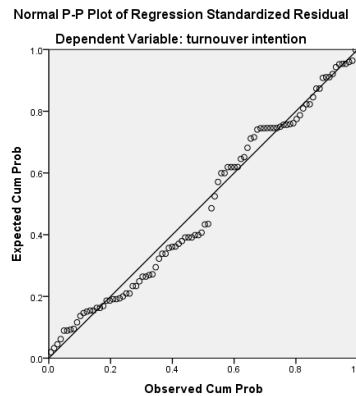
**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Reabilitas**

No.	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,792	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,792	0,600	Reliabel
3	Kompensasi Kerja	0,803	0,600	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,814	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa keempat variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau

memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu > 0,600

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik Q-Qlot**



Berdasarkan gambar dapat dilihat titik-titik pada *Normal Q-Q Plot of Turnover Intention*, dapat dilihat dari variabel terikat bahwa data menyebar disekitar garisdiagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

*Collinearity Statistics*

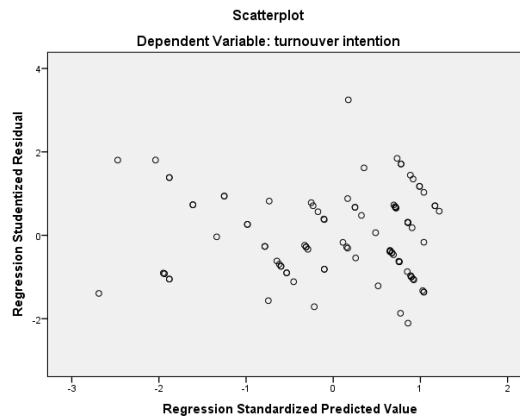
Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,145	6,882
Lingkungan Kerja	0,144	6,944
Kompensasi Kerja	0,130	7,721

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Gambar 2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**



Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawa angka 0 sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai

dengan pernyataan menurut Ghozali (2013) apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	Koefisien regresi	T hitung	signifikansi
1	Konstanta	3,509	4,054	0,000
2	Kepuasan kerja	0,261	4,167	0,000
3	Lingkungan kerja	0,160	2,631	0,010
4	Kompensasi kerja	0,235	2,671	0,009

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,962 + 0,119 X_1 + 0,130 X_2 + 0,105 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Nilai  $\alpha$  atau konstanta sebesar 3.509 merupakan keadaan saat variabel *turnover intention* (Y) belum dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi kerja (X3).  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,261 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan

satuan variabel *turnover intention* maka akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,261.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel *turnover intention* maka akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,160.  $\beta_3$  (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,235 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel *turnover intention* maka akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,235.

**Table 6**  
**Hasil Uji t**

No	Variabel	Signifikansi hitung	Taraf signifikansi	signifikansi
1	Kepuasan kerja	0,000	0,05	signifikan
2	Lingkungan kerja	0,010	0,05	Signifikan
3	Kompensasi kerja	0,009	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel 6 diketahui hasil perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi hitung sebagai berikut: Diketahui nilai signifikansi, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar  $0,000 > 0,05$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Diketahui nilai signifikansi, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover*

*Intention* adalah sebesar  $0,010 > 0,05$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Diketahui nilai signifikansi, Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar  $0,009 > 0,05$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 7**

**Hasil Koefisien Determinasi**

No	Kriteria	koefisien
1	R	0,932
2	R square	0,870
3	Adjusted R square	0,865

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,865. Hal ini berarti 86,5% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja. Sedangkan sisanya 0,135 atau 13,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama yang telah dipaparkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira Market Kencong, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti H1 diterima. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan Dira Market Kencong pertama karyawan Dira Market Kencong menyenangkan pekerjaannya, kedua beberapa karyawan Dira Market Kencong mencintai pekerjaannya, adanya perasaan bersyukur, menyukai,

serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang diberikan pada pekerjaan yang dimiliki, namun tidak semua karyawan merasakan hal yang sama. Ketiga moral kerja Dira Market Kencong, keadaan kesehatan jiwa seperti rohaniah dan batiniah yang seimbang guna memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Keempat kedisiplinan karyawan Dira Market Kencong, kesadaran individu didalam sebuah perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk mentaati peraturan dan menerima konsekuensi jika melanggarnya, namun tidak semua karyawan Dira Market Kencong yang berdisiplin dalam hal bekerja hal ini mengakibatkan meningkatnya *turnover intention*, yang terakhir prestasi kerja karyawan Dira Market Kencong, tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang diukur dari ketepatan dan hasil akhir tugas dan kewajiban yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan Dira *Market* Kencong merasa prestasi kerja yang didapat kurang didukung oleh pemilik Dira *Market* Kencong.

Hipotesis kedua yang telah dipaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira *Market* Kencong. Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $0,010 < 0,05$ , maka H2 diterima. Lingkungan kerja yang ada pada Dira *Market* Kencong yaitu lingkungan kerja fisik Dira *Market* Kencong, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan kedua lingkungan kerja non fisik Dira *Market* Kencong adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, dengan semakin baik lingkungan kerja yang ada di Dira *Market* Kencong maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

Hipotesis ketiga yang telah dipaparkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira *Market* Kencong. Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $0,009 < 0,05$ , maka H3 diterima. Kompensasi yang ada pada Dira *Market* Kencong yaitu pertama kompensasi langsung diberikan pemilik Dira *Market* Kencong adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, kedua kompensasi

tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, dan ketiga yaitu instensif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dengan adanya kompensasi yang baik maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Hipotesis pertama yang telah dipaparkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira *Market* Kencong, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti H1 diterima. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan Dira *Market* Kencong pertama karyawan Dira *Market* Kencong menyenangi pekerjaannya, kedua beberapa karyawan Dira *Market* Kencong mencintai pekerjaannya, adanya perasaan bersyukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang diberikan pada pekerjaan yang dimiliki, namun tidak semua karyawan merasakan hal yang sama. Ketiga moral kerja Dira *Market* Kencong, keadaan kesehatan jiwa seperti rohaniah dan batiniah yang seimbang guna memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Keempat kedisiplinan karyawan Dira *Market* Kencong, kesadaran individu didalam sebuah perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk mentaati peraturan dan menerima

konsekuensi jika melanggarnya, namun tidak semua karyawan Dira *Market Kencong* yang berdisiplin dalam hal bekerja hal ini mengakibatkan meningkatnya *turnover intention*, yang terakhir prestasi kerja karyawan Dira *Market Kencong*, tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang diukur dari ketepatan dan hasil akhir tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan Dira *Market Kencong* merasa prestasi kerja yang didapat kurang didukung oleh pemilik Dira *Market Kencong*.

Hipotesis kedua yang telah dipaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira *Market Kencong*. Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $0,010 < 0,05$ , maka H2 diterima. Lingkungan kerja yang ada pada Dira *Market Kencong* yaitu lingkungan kerja fisik Dira *Market Kencong*, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan kedua lingkungan kerja non fisik Dira *Market Kencong* adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, dengan semakin baik lingkungan kerja yang ada di Dira *Market Kencong* maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

Hipotesis ketiga yang telah dipaparkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira

*Market Kencong*. Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $0,009 < 0,05$ , maka H3 diterima. Kompensasi yang ada pada Dira *Market Kencong* yaitu pertama kompensasi langsung diberikan pemilik Dira *Market Kencong* adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, kedua kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, dan ketiga yaitu insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dengan adanya kompensasi yang baik maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

### Saran

Dira *Market Kencong* disarankan dapat mengoptimalkan lagi lingkungan kerja yang ada di tempat kerja dengan menambahkan beberapa fasilitas yang diburuhkan karyawan sehingga karyawan Dira *Market Kencong* merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Dira *Market Kencong* disarankan memberikan kompensasi yang lebih baik lagi dan optimal sehingga karyawan Dira *Market Kencong* merasa nyaman dan tingkat *turnover intention* semakin menurun.

Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan lebih memperluas pada variabel yang tidak diangkat pada penelitian ini sehingga



pemahaman akan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* akan lebih luas lagi .

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),  
20(1).

### Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fauziah, S. & Swasto, B. & Utami, N. (2016). Pengaruh Kompensasi langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,37(1).
- Ghozali., I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 17*, Cetakan Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- I Made Sudana, R. H. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Ciracas, Jakarta. Hal 146-153.
- Mudrajat Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* Edisi 4. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Syahronica, G. & Hakam, S. & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Departement Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).
- Brown, D, L. 2009. *Section IV Anesthesia Management : Spinal, Epidural, and Caudal Anesthesia*. Miller Ronald D . Miller's Anesthesia (7th Ed). Philadelphia, PA : Churchill Livingstone.
- Asriyati. 2020. "Pengaruh *Word Of Mouth Marketing (WOM)* Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Kasus Warung Bakso & Soto Sami Asih Pak Birin Purwokerto)". Skripsi. Purwokerto. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Robbhins. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey : Pearson Education.
- Robbins dan Judge. T.A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, AAP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

*Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi  
Aksara.

*Behavior Pada Aparatur  
Sipil Negara*". Cetakan  
pertama. Bandung : Widina  
Bhakti Persada

Rostiawati, E. 2020. *Meningkatkan  
Organizational Citizenship*