



**Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan  
Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan  
Kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center**

*The Influence of Workplace, Workload, and Compensation on Contract  
Employee's Turnover Intention of Aston Jember Hotel and Conference Center*

**SKRIPSI**

Oleh :

Wildan Ade Nugraha Rahman

140810201073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**



**Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan  
Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan  
Kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center**

*The Influence of Workplace, Workload, and Compensation on Contract  
Employee's Turnover Intention of Aston Jember Hotel and Conference Center*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Wildan Ade Nugraha Rahman

140810201073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Wildan Ade Nugraha Rahman

NIM : 140810201073

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi  
terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Aston Jember  
Hotel dan Conference Center

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 24 Mei 2018

Yang menyatakan,

Wildan Ade Nugraha Rahman

NIM.140810201073

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION KARYAWAN KONTRAK ASTON  
JEMBER HOTEL DAN CONFERENCE CENTER

Nama Mahasiswa : Wildan Ade Nugraha Rahman

NIM : 140810201073

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 24 Mei 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 19740120 200012 2 001

Dra.Susanti Prasetyaningtyas, M.Si

NIP. 1966091 8199203 2 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
KONTRAK ASTON JEMBER HOTEL DAN CONFERENCE CENTER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Wildan Ade Nugraha Rahman  
NIM : 140810201073  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

31 MEI 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

Ketua : Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D : (.....)  
NIP. 196903291993032001  
Sekretaris : Dr.Sri Wahyu Lelly Hana S S.E.,M.Si : (.....)  
: NIP. 197405022000032001  
Anggota : Ana Mufidah, SE, M.Si. : (.....)  
NIP. 198002012005012001

Mengetahui/Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Foto 4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA  
NIP. 19710727 199512 1 001

**MOTTO**

“...Jujur adalah upayamu untuk  
menghargai Penciptamu dan dirimu sendiri..”

**(Wildan Ade Nugraha R)**

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada  
berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur”

**(Q.S. Yusuf:87)**

“Siapapun yang baik, Allah akan baik padanya; Oleh karena itu bersikap baiklah  
kepada manusia di bumi”

**(Muhammad SAW)**

“Orang yang mengharapkan surge harus bisa belajar untuk berbuat baik kepada  
sesama manusia”

**(Abu Bakar Al-Shiddiq)**

“Siapa yang menginginkan khusnul khotimah di penghujung umurnya, hendaknya  
ia berprasangka baik kepada manusia”

**(Imam Syafi'i)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center;** Wildan Ade Nugraha R, 140810201073; 2018; 84 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Keinginan Berpindah (Turnover Intention) merupakan suatu keinginan seorang tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan tempat dimana dia bekerja. Turnover Intention merupakan suatu indikator yang akurat untuk mengetahui turnover sesungguhnya yang akan terjadi di masa depan. Turnover sebenarnya merupakan suatu hal yang normal di dalam organisasi, karena turnover pasti akan dialami organisasi manapun. Namun, perlu diingat bahwa turnover memiliki kategori dari rendah, normal, hingga tinggi. Perusahaan yang kurang jeli dalam hal penanganan sumber daya manusianya, kemungkinan besar akan mengalami turnover karyawan yang tinggi. Hal ini tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan baik dalam segi waktu atas kekosongan jabatan serta biaya untuk melakukan perekrutan karyawan kembali. Turnover Intention dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap turnover Intention karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center.

Penelitian ini menggunakan format eksplanasi menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain melalui pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *accidental sampling* dari jumlah populasi karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center sebanyak 75 orang. Kriteria dari metode *accidental sampling* ini adalah karyawan kontrak, karyawan non-harian, dan bekerja sekurang-kurangnya 6 bulan. Jenis data yang diperoleh adalah data kualitatif dari hasil sebaran kuesioner yang dikuantifikan menjadi skala angka 1 – 5 berdasarkan kategori dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil sebaran kuesioner, wawancara serta observasi langsung terhadap objek penelitian yaitu Aston Jember Hoel dan Conference Center. Sumber data sekunder diperoleh dari buku literatur, jurnal serta artikel ilmiah sebagai data pendukung penelitian. Kemudian metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) sebagai alat analisis.

Penelitian dengan objek Aston Jember Hoel dan Conference Center ini menghasilkan beberapa temuan yaitu, 1.) Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak; 2.) Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak dan 3.) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak.

## SUMMARY

**The Influence of Work Environment, Workload and Compensation to Contract Employee's Turnover Intention of Aston Jember Hotel and Conference Center;** Wildan Ade Nugraha Rahman; 140810201073; 2018; 84 pages; Department of Economics and Business of Jember University.

Turnover Intention is a desire of a worker to get out of the company where he works. Turnover Intention is an accurate indicator to know the real turnover that will happen in the future. Turnover is actually a normal thing in the organization, because turnover will certainly be experienced by any organization. However, keep in mind that turnover has categories from low, normal, to high. Companies that are less observant in terms of handling of human resources, will likely experience high employee turnover. This of course will cause losses for the company both in terms of time vacancy and the cost to recruit employees back. Turnover Intention is influenced by several things, namely the work environment, workload and compensation provided by the company.

This study uses an explanation format to describe a generalization or explain the relationship of one variable with another variable that is through hypothesis testing. The sampling technique used in this study is the accidental sampling method of the total population of contract employees Aston Jember Hotel and Conference Center as many as 75 people. The criteria for using this accidental sampling method are employees who are contract employees, non-daily employees, and work for at least 6 months. The type of data obtained is the qualitative data from the results of questionnaires distribution quantized to scale the numbers 1 - 5 by category of strongly disagree to strongly agree. This study uses primary data sources and secondary data sources. Primary data sources obtained from the results of the distribution of questionnaires, interviews and direct observation of the research object of Aston Jember Hoel and Conference Center. Secondary data sources were obtained from literature books, journals and scientific articles as research supporting data. Then the analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with SPSS version 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) as an analytical tool.

Researching the Aston Jember Hoel object and Conference Center resulted some findings that is, 1.) Work environment negatively significant to contract employee's turnover intention; 2.) Workload has significant positive effect on contract employee's turnover intention and 3.) Compensation has significant effect to contract employee's turnover intention.



## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu untuk menghargainya, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

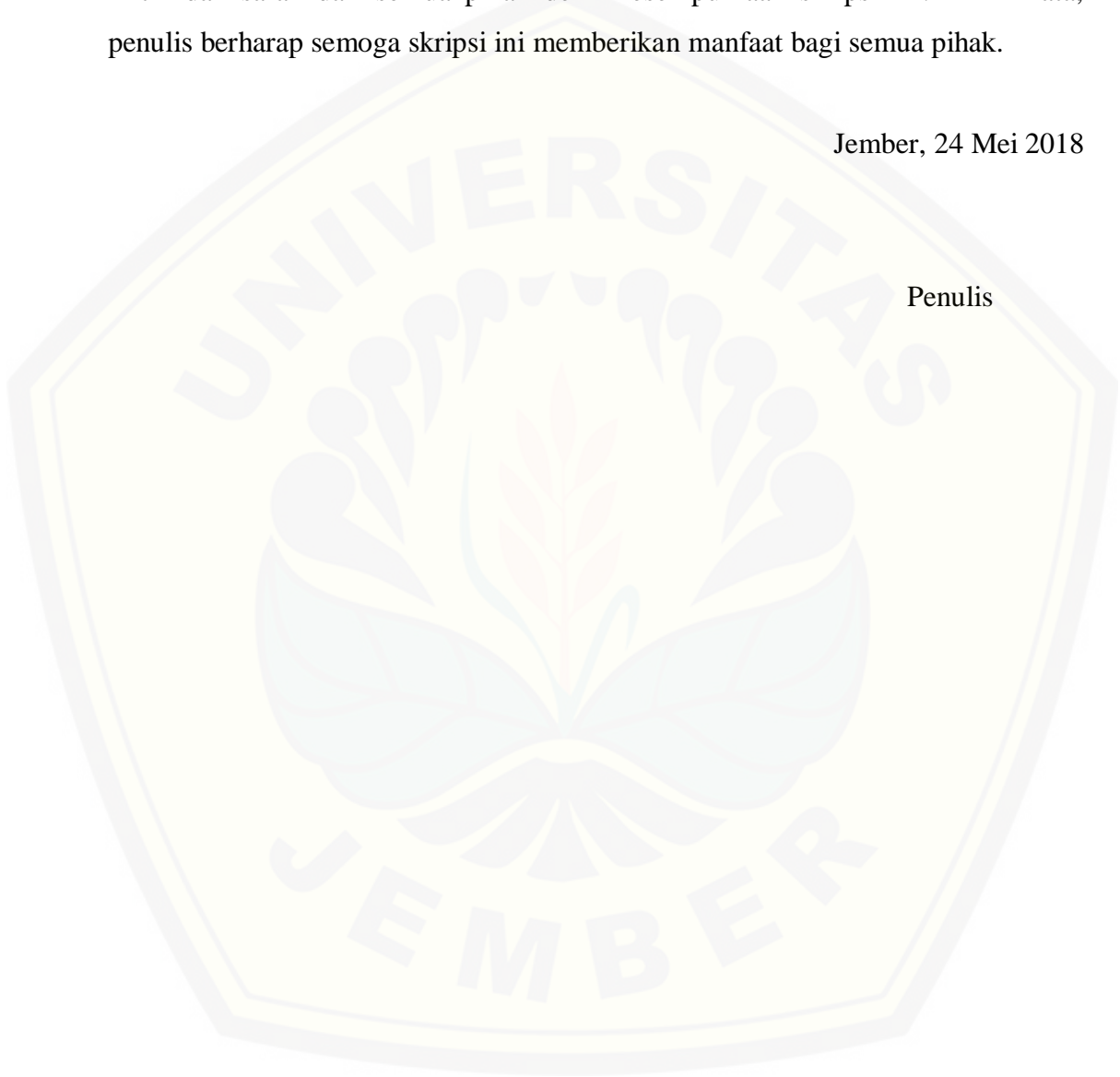
- a. Wiji Utami, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing I dan Dra.Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
- b. Tim penguji Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D., Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si, dan Ana Mufidah, S.E., M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran sehingga menyempurnakan skripsi ini.
- c. Ibunda Wiwik Wilanti dan Ayahanda Rohman, dan adik-adikku Alvan,Alvin, dan Brian atas segala doa dan dukungannya selama ini
- d. Pihak Manajemen serta karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center yang telah meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
- e. Bapak/Ibu Guru selama jenjang pendidikanku serta Bapak/Ibu Dosen pengampu mata kuliah selama studi perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- f. Keluarga besar khususnya Ibu yang telah menginspirasi serta mendukungku dalam menyongsong masa depan cerah nantinya.

g. Teman-temanku yang telah berbagi cerita, canda dan tawa di setiap harinya.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan oleh berbagai pihak kepada penulis selama proses penelitian ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 24 Mei 2018

Penulis

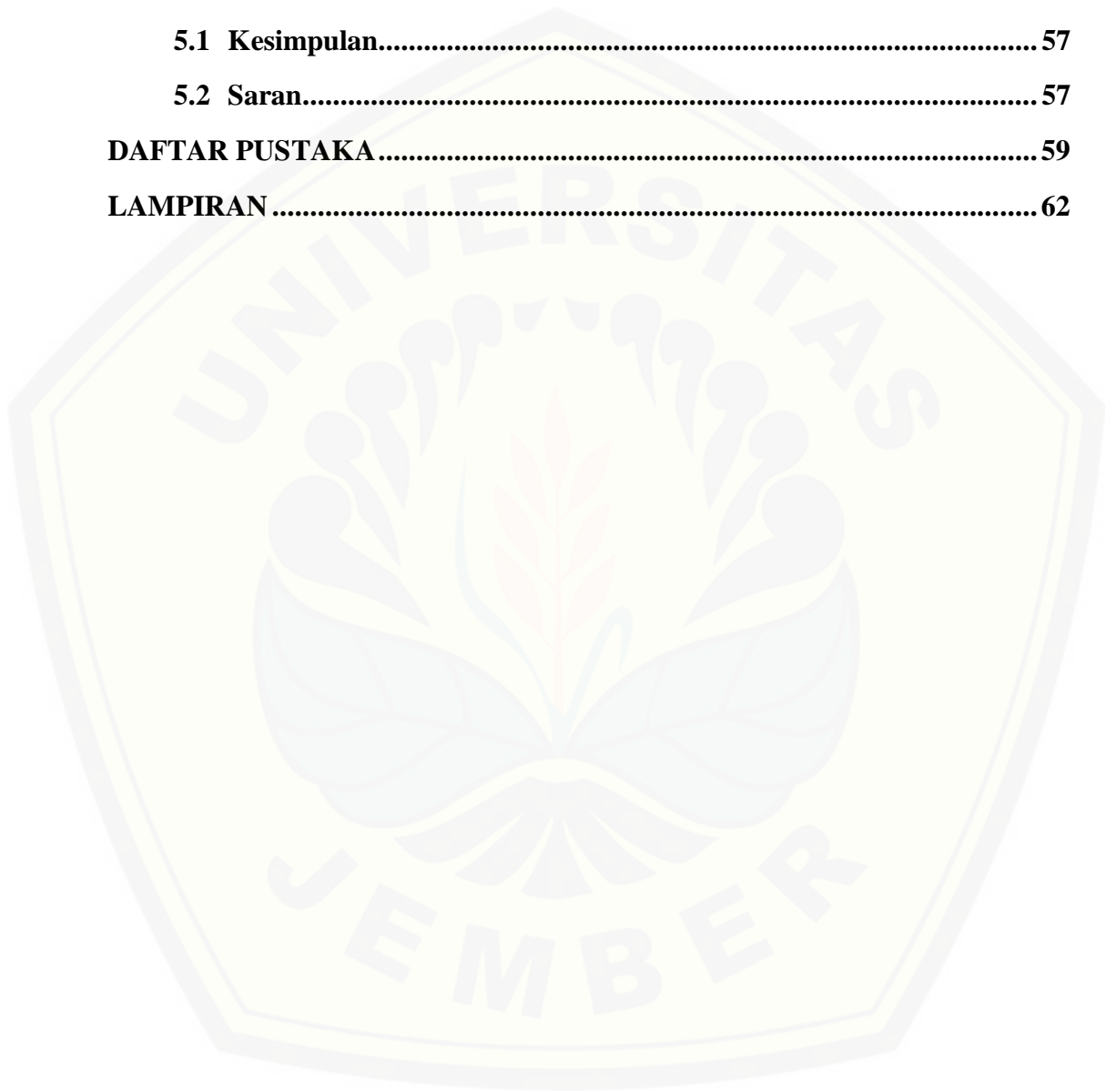


DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Kajian Teoritis</b> .....	<b>8</b>
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	<b>8</b>
2.1.2 Beban Kerja .....	<b>10</b>
2.1.3 Kompensasi .....	<b>11</b>
2.1.4 Turnover Intention .....	<b>12</b>
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual Penelitian</b> .....	<b>22</b>
<b>2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>23</b>

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>26</b>
<b>3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....</b>	<b>27</b>
3.5.1 Definisi Operasional Variabel .....	27
3.5.2 Skala Pengukuran Variabel .....	29
<b>3.6 Metode Analisis Data .....</b>	<b>30</b>
3.6.1 Uji Normalitas Data .....	30
3.6.2 Uji Instrumen.....	30
3.6.3 Analisis Regresi Linier berganda.....	32
3.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t) .....	34
<b>3.7 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>35</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>4.2 Deskripsi Statistik .....</b>	<b>38</b>
4.2.1 Deskripsi Statistik Karakteristik Responden.....	38
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	40
<b>4.3 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>44</b>
4.3.1 Uji Normalitas Data .....	44
4.3.2 Uji Instrumen.....	45
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.5 Uji Hipotesis (Uji t) .....	48
<b>4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>49</b>
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention .....	50

4.4.2 Pengaruh Beban Kerj terhadap Turnover Intention.....	52
4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention .....	54
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>56</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>57</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>57</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>



**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
1.1 Aston Jember Hotel dan Conference Center Turnover Karyawan Kontrak.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu .....	14
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	41
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja.....	42
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi .....	42
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention .....	43
4.7 Hasil Uji Normalitas Data .....	44
4.8 Hasil Uji Validitas .....	45
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	47
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	48
4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	49

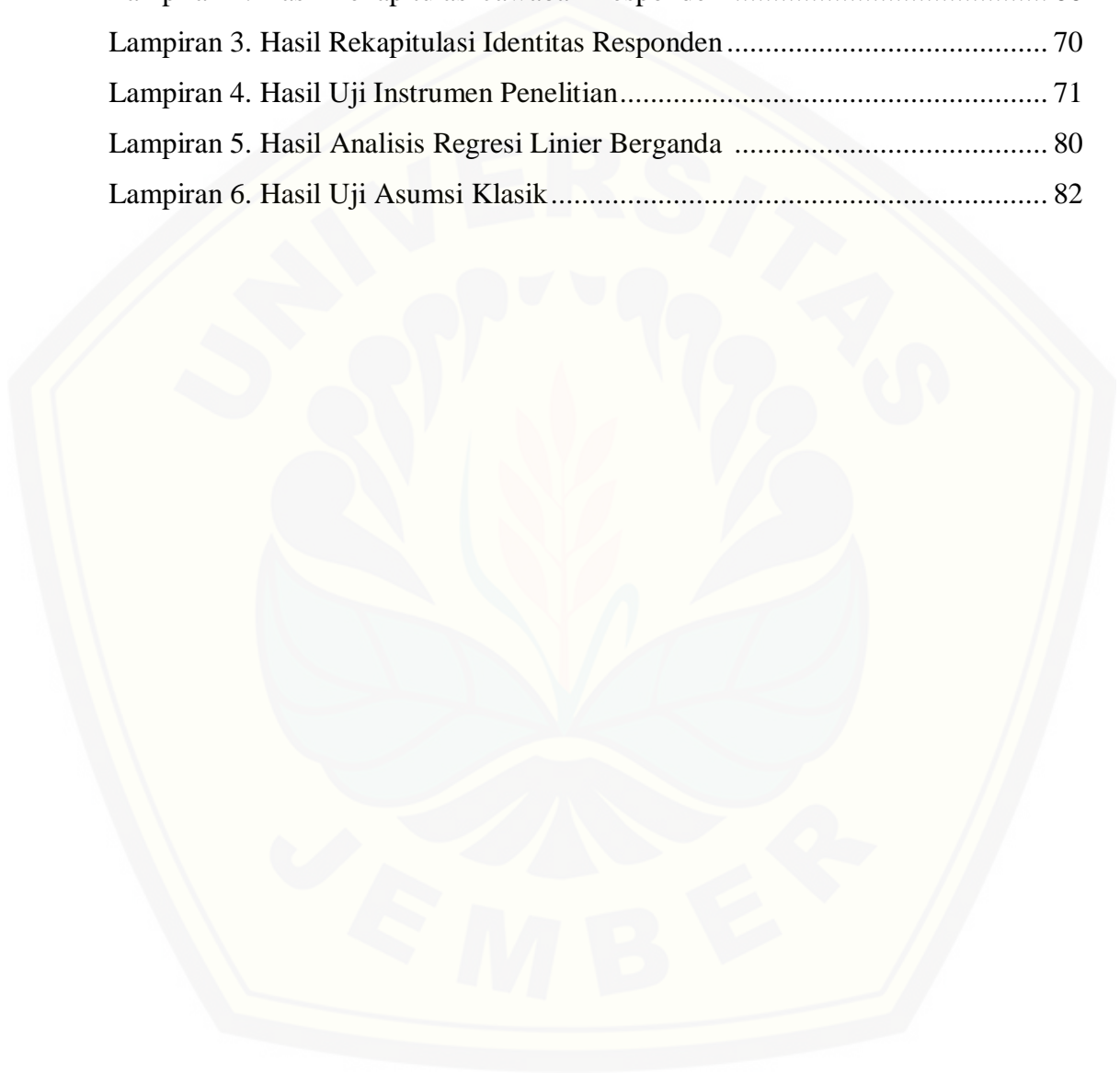
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35
Gambar 3.2 Sturktur Organisasi .....	38



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	62
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden .....	66
Lampiran 3. Hasil Rekapitulasi Identitas Responden .....	70
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	71
Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82





## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era dunia bisnis yang dinamis seperti saat ini, tentunya perusahaan akan berlomba-lomba untuk menjadi lebih kompetitif dari para kompetitornya. Perusahaan yang berkecimpung dalam bidang keramahtamahan (*hospitality industry*) seperti hotel, tentu akan menciptakan suatu strategi untuk bisa lebih memuaskan para pengunjungnya. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting untuk dapat mewujudkan pelayanan yang memuaskan tersebut, sehingga artinya penting bagi perusahaan untuk mempertahankan para karyawan yang berpotensi tersebut. Jika perusahaan gagal mempertahankan karyawan potensial ini, tentunya akan sangat merugikan perusahaan. Kehilangan karyawan akan menyebabkan perusahaan untuk kembali mengeluarkan biaya rekrutmen, biaya seleksi dan biaya pelatihan, di samping itu perusahaan juga akan menghabiskan waktu untuk dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas sama dengan karyawan yang keluar dari perusahaan (Triayarti, 2002). Mathis & Jackson (2008:13) menyebutkan bahwa *turnover* merupakan suatu fenomena yang bisa dikontrol, dan kalau berhasil dikontrol, perusahaan akan menghemat banyak uang.

Witasari (2009) mendefinisikan keinginan berpindah (*turnover intention*) sebagai keinginan seorang tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Dolcos (dalam Delle, 2013) menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah tanda-tanda sebelum karyawan benar-benar akan meninggalkan perusahaan. Schalk & Freese (dalam Delle, 2013) menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan predictor langsung untuk mengetahui *turnover* karyawan yang akan terjadi. HayGroup (2013) dalam laporannya menyebutkan bahwa taksiran angka turnover rata-rata di kawasan asia pasifik pada periode 2013-2018 yaitu sekitar 24%. Lebih spesifiknya taksiran angka turnover untuk Indonesia di periode 2013-2014 yaitu sebesar 25,8%. Angka tersebut memosisikan Indonesia sebagai negara dengan turnover tertinggi di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%).

Lingkungan kerja dikatakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurangnya keharmonisan yang terjalin antar sesama tentunya akan menjadi hambatan bagi karyawan yang pada akhirnya akan memicu munculnya *turnover intention* pada diri karyawan (Pranowo, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Rathnasooriya et al (2016) diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* pada karyawan bagian operasional di industri apparel Srilanka. Hal ini menandakan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karyawannya, seperti memastikan dan meningkatkan kebersihan, kerapihan, pencahayaan, ventilasi, perlengkapan keaamanan dan lain-lain. Sehingga *turnover intention* yang dimiliki karyawan menurun. Senada dengan penelitian di atas, penelitian Irvianti (2015), Chandra (2016), Tsani (2016), dan Riani & Putra (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Irvianti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik seperti suhu Air Conditioner (AC) yang terlalu dingin dapat membuat pekerjaan karyawan terganggu yang dapat mengaruhi *turnover intention* karyawan. Kemudian penelitian oleh Riani & Putra (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan-atasan yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja yang akhirnya dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Faktor selanjutnya adalah beban kerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy dalam Widiawati, 2017). Beban kerja merupakan suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk menganalisis dan menentukan beban kerja yang sesuai untuk setiap karyawannya. Sehingga karyawan tidak menerima beban kerja terlalu berat ataupun terlalu enteng. Karena, beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan *turnover* karyawan (Irwandy dalam Widiawati, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arbianingsih (2017), Liyanage & Galhena (2014), Riani (2017), Irvianti (2015), Putra (2016), Rathnasooriya (2016), Widiawati (2017), dan Xiaoming (2014)

diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Sehingga artinya penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian beban kerja bagi karyawan sehingga beban kerja yang diterima tidak berlebihan sehingga karyawan kewalahan ataupun kekurangan yang membuat karyawan menjadi bosan. Dimana puncak kewalahan dan kebosanan ini akan memunculkan *turnover intention* dalam diri karyawan.

Faktor terakhir adalah kompensasi. Mathis (2008:360) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau non-uang, yang dipersiapkan perusahaan untuk karyawan. Pemberian kompensasi merupakan aspek yang kompleks, sehingga perusahaan tentu harus memikirkannya matang-matang. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi yang mampu membuat karyawan tertarik dan juga termotivasi dalam bekerja (Mathis, 2008:360). Karena pengelolaan kompensasi yang baik akan membuat perusahaan mampu menjaga karyawan dengan baik (Mangkuprawira, 2003:196). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014), Khaidir & Sugiati (2016), Fachrozi (2017), Widayari (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Ini artinya, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang setimpal atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. Karena kompensasi yang tidak setimpal akan meningkatkan *turnover intention* pada diri karyawan. Namun berbeda dengan penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tetapi tidak signifikan.

Kabupaten Jember merupakan salah satu daerah yang menjadi tujuan wisata di Indonesia. Data dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember pada tahun 2014 menunjukkan bahwa jumlah objek wisata di Kabupaten Jember mencapai 44 objek, yang tersebar hampir merata di beberapa kecamatan, baik yang berupa wisata alam, wisata buatan, dan wisata seni budaya. Data tersebut juga menunjukkan bahwa jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan wisatawan domestik pada tahun 2016 meningkat pesat sebesar 40,85 persen bila dibandingkan pada tahun 2015. Perkembangan pesat ini tentunya harus diimbangi

Pemerintahan Kabupaten Jember dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai agar dapat memenuhi kebutuhan para wisatawan yang berkunjung.

Industri perhotelan di Kabupaten Jember pun memiliki perkembangan yang pesat. Bila dibandingkan dengan jumlah hotel pada tahun 2012, yaitu sekitar 35 buah, kini pada tahun 2018, Kabupaten Jember sudah memiliki sekitar 52 hotel, yang telah tersebar di beberapa kecamatan. Ini menandakan bahwa Kabupaten Jember memiliki potensi wisata yang bagus, sehingga mampu menarik minat wisatawan untuk berkunjung. Namun sayang, hasil survey yang dilakukan oleh compdata pada tahun 2013 terhadap 40.000 organisasi menyebutkan bahwa perusahaan yang bergelut di bidang *hospitality industry* memiliki turnover yang tinggi. Artinya, pertumbuhan hotel di Kabupaten Jember ini bisa merupakan suatu hal yang positif sekaligus negatif, karena perusahaan sejenis akan bersaing ketat dalam menjaga karyawannya agar tidak keluar dari perusahaan (*turnover*).

Aston Jember Hotel dan *Conference Center* merupakan salah satu dari sekian banyak hotel yang ada di Jember. Hotel yang berlokasi di Jl. Sentot Prawirodirjo No.88 Kecamatan Kaliwates ini merupakan suatu hotel yang mewah. Hotel ini memiliki 3 jenis kamar, yaitu jenis superior room, deluxe room hingga governor suite room dan juga dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas lain seperti kolam renang, sauna, restoran hingga tempat rapat dan acara. Tentunya, karyawan merupakan aset penting bagi Aston Jember Hotel dan *Conference Center* dalam menjalankan bisnisnya. Karyawan yang berkualitas ini yang nantinya akan memastikan kualitas dan primanya layanan yang diberikan oleh Aston Jember Hotel dan *Conference Center*. Oleh karena itu, tentu suatu hal yang penting untuk memastikan bahwa Aston Jember Hotel dan *Conference Center* memiliki lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang sesuai, dan kompensasi yang baik sehingga dapat mencegah atau setidaknya meminimalisir munculnya *turnover intention* pada karyawannya.

Tingkat *turnover* karyawan di Aston Jember Hotel dan *Conference Center* menunjukkan angka yang relatif normal. *Turnover* yang dikategorikan normal, apabila kisarannya 5-10% dalam setahun (Gillies dalam Pratiwi dkk,2017). Ridlo (2012) menyatakan bahwa seharusnya *turnover* karyawan tidak boleh lebih dari

10% dalam setahun. Jika lebih dari 10%, maka dapat dikatakan telah terjadi *turnover* yang tinggi, sehingga perusahaan perlu membenahinya. Data *turnover* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center* pada periode 2015-2017 dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1.1 Aston Jember Hotel dan *Conference Center*  
*Turnover* Karyawan Kontrak

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turnover	Presentase
2015	92	3	3,26%
2016	89	9	10,11%
2017	80	5	6,25%

Sumber: Aston Jember Hotel dan *Conference Center*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Aston Jember Hotel dan *Conference Center* sempat mengalami *turnover* yang cukup tinggi pada tahun 2016, yaitu sebesar 10,11%. Ridlo (2012) menyatakan bahwa seharusnya organisasi tidak boleh mengalami *turnover* yang lebih dari 10% per tahun. *Turnover* yang cukup tinggi ini tentunya akan berdampak pada aktivitas dan jalannya Aston Jember Hotel dan *Conference Center*. Tingginya tingkat *turnover* ini, berarti pihak hotel perlu mengeluarkan biaya untuk perekrutan dan bahkan juga training. Selain itu, *turnover* yang tinggi ini akan berdampak pada kenyamanan karyawan lain, karena kekosongan jabatan selama masa pergantian karyawan mungkin akan membuat mereka perlu mengerjakan pekerjaan yang lebih banyak.

Oleh karena itu lah, berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*?
- b. Apakah Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*?
- c. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*

## 1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat tersebut antara lain:

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kontribusi pemikiran untuk mengembangkan sumber daya manusia profesional dalam perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan hotel.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan penulis mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi

terhadap *turnover intention* karyawan hotel. Dan juga penulis berharap semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan lebih lanjut, khususnya yang menyangkut topic sumber daya manusia.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan hotel



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 (2014), lingkungan kerja adalah ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber dan sumber-sumber bahaya. Marliani (2015:77) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian kondisi dari suatu perusahaan dimana karyawan bekerja di dalamnya. Dwiyanto (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang erat kaitannya dengan interaksi manusia dan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan ruangan terbuka ataupun tertutup dan segala kondisi di sekitarnya dimana karyawan bekerja di dalamnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Irvianti, 2015) bahwa sejatinya lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ini merupakan gejala fisik yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan perusahaan, karena di lingkungan ini lah karyawan bekerja setiap harinya. Sehingga apabila ada aspek fisik yang mengganggu, tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dan persepsi mereka terhadap perusahaan. Lingkungan kerja fisik ini meliputi penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan.

##### 1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Perusahaan harus memperhatikan masalah ini, karena penerangan yang terlalu terang atau redup akan membuat pekerjaan karyawan mengalami banyak kesalahan dan puncaknya tujuan organisasi terganggu.



## 2) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup mereka. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan bercampur dengan bebauan atau gas yang berbahaya bagi tubuh. Udara yang kotor tentu akan membuat tubuh karyawan rentan terhadap penyakit.

## 3) Kebisingan

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang, bunyi ini akan mengganggu, ketenangan bekerja, kesalahan komunikasi, kesehatan pendengaran tenaga kerja dan bahkan kematian tenaga kerja.

## 4) Tata Warna di Tempat Kerja

Menurut pakar, pemilihan tata warna yang tepat di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

## 5) Musik di Tempat Kerja

Menurut pakar, memutar musik di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

### b. Lingkungan Kerja NonFisik

Lingkungan kerja nonfisik ini merupakan lingkungan sosial yang dibutuhkan untuk proses keberhasilan pekerjaan. Lingkungan sosial ini meliputi hubungan para karyawan terhadap karyawan lainnya, dan juga hubungan karyawan terhadap para pemimpin mereka. Menurut Nitisemito (dalam Norhayati, 2016) perusahaan seharusnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung hubungan baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang bernuansa kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri akan sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

### 2.1.2 Beban Kerja

Beban Kerja menurut Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Permendagri No.12 tahun 2008 menyatakan beban kerja

adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dhania dan Dihini (dalam Riani, 2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu. Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa beban kerja merupakan frekuensi kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam waktu tertentu, yang penyelesaiannya juga membutuhkan proses mental.

Beban kerja merupakan suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu menganalisis dan menentukan beban kerja yang sesuai untuk setiap karyawannya. Sehingga karyawan tidak menerima beban kerja terlalu berat ataupun terlalu enteng. Karena, beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan turnover karyawan (Irwandy dalam Widiawati, 2017).

Untuk menghindari karyawan mengampu beban yang tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensinya, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain: 1). faktor internal (jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, persepsi), 2). Faktor eksternal ( lingkungan kerja, sarana dan prasarana dalam bekerja, dan organisasi kerja) (Koesomowidjojo, 2017:24).

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan perhitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek penggunaan waktu (Koesomowidjojo, 2017:36). Perhitungan beban kerja berdasarkan aspek fisik artinya perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Sedangkan perhitungan beban kerja berdasarkan aspek mental artinya perhitungan beban kerja yang mendasarkan psikologis/mentalitas manusia. Kemudian perhitungan beban kerja berdasarkan aspek penggunaan waktu yang mendasarkan bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur beban kerja karyawan menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu;

- a. Pemahaman karyawan atas pekerjaan yang didelegasikan
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai

### 2.1.3 Kompensasi

Mathis (2008:360) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan berupa uang atau non-uang, yang dipersiapkan perusahaan untuk karyawan. Mondy (dalam Khaidir, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi merupakan aspek yang kompleks, sehingga perusahaan tentu harus memikirkannya matang-matang. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi yang mampu membuat karyawan tertarik dan juga termotivasi dalam bekerja (Mathis, 2008:360). Karena pengelolaan kompensasi yang baik akan membuat perusahaan mampu menjaga karyawan dengan baik (Mangkuprawira, 2003:196).

Dalam prakteknya, perusahaan menghabiskan banyak uang untuk mengompensasi karyawannya. Dan seperti pengeluaran-pengeluaran lainnya, tentu pengeluaran kompensasi perlu untuk dianalisis kembali keefektifannya, apakah memang kompensasi yang telah diberikan telah membuat tingkat *turnover* karyawan menurun (Mathis, 2008:363). Dan kembali lagi, aspek kompensasi merupakan aspek yang kompleks.

Menurut Mathis (2008:360) untuk menentukan pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan perlu membuat sejumlah keputusan yang berkaitan dengan peraturan legal yang berlaku, keefektifan biaya bagi perusahaan, peningkatan kinerja perusahaan, dan keadilan bagi karyawan. Setelah memperhatikan masalah-masalah di atas, perusahaan akan mampu memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan.

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (dalam Noerhayati, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Imbalan yang yang diterima karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan, atau mingguan

b. Insentif

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang kinerja di atas standar yang ditentukan

c. Tunjangan

Benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya

d. Fasilitas

Benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya lahan parkir khusus, makan siang gratis, baju seragam, ataupun pelayanan laundry

#### **2.1.4 Turnover Intention**

Witasari (2009) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seorang tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Saffelbach (dalam Irvianti, 2015) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah kemungkinan yang bersifat subjektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada turnover yang sebenarnya. Issa *et al* (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat secara sukarela untuk meninggalkan perusahaan, yang tentunya akan mempengaruhi status organisasi, dan perasaan itu juga yang akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan. Dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti berusaha menyimpulkan bahwa turnover intention merupakan kecenderungan atau kerelaan suatu individu untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang akhirnya akan mempengaruhi status perusahaan dan juga produktivitas karyawan.

Mathis (2008:84) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan dapat diklasifikasikan menjadi 2 jenis, yaitu keluar secara tidak suka rela (*involuntary turnover*) dan keluar secara suka rela (*voluntary turnover*). *Involuntary turnover* ini disebabkan oleh kebijakan organisasi, aturan kerja, dan standart kinerja yang

tidak dipenuhi oleh karyawan. Sedangkan *Voluntary turnover* dapat disebabkan oleh banyak faktor, seperti peluang karir, kompensasi, hubungan atasan-bawahan, geografis, dan masalah keluarga. *Voluntary turnover* ini sering terjadi ketika perusahaan bertambah besar, yang menyebabkan keintiman internal perusahaan berkurang.

Dan tentunya, tidak semua turnover bersifat negatif, Mathis (2008:84) menyebutkan bahwa dengan kehilangan karyawan yang berkinerja buruk, tidak dapat dipercaya, dan berkeperibadian buruk akan sangat menguntungkan perusahaan. Dan ini merupakan tipe fungsional turnover (*functional turnover*). Tapi sayangnya, terkadang perusahaan juga mengalami kehilangan karyawan di saat yang tidak tepat, terlebih lagi karyawan tersebut merupakan karyawan yang berkinerja baik. Tentunya merupakan sesuatu yang merugikan perusahaan. Ini adalah tipe dari disfungsional turnover (*dysfunctional turnover*).

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur *turnover intention* karyawan menurut Harnoto (dalam Halimah, 2016) yaitu:

a. Peningkatan absensi

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Peningkatan rasa malas dalam bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan

c. Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan bersangkutan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	A Marlina, M Amelia, dan R Natasia (2015)	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menyatakan bahwa : Lingkungan Kerja Fisik (LKF) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Stres Kerja (SK) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK) LKF berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja LKF, SK, dan KK berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2	AD Putrianti, D Hamid, dan MD Mukzam (2014)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Arbianingsi, N Hidayah, dan Taufiq (2017)	Beban Kerja (X), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Lanjutan Tabel.1

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	F Widiawati <i>et al</i> (2017)	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Mamihariso Andrinirina Avotrinia (2015)	Lingkungan Kerja (X1), <i>Job Insecurity</i> (X2), Kinerja (Y1) <i>Turnover intention</i> (Y2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , namun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6	LSD Irvianti dan R.E Verina (2015)	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>turnover intention</i>
7	N Dwiyanto dan R.A Sularso (2017)	Leadership Style (X1), Lingkungan Kerja (X2), Burnout (Z), dan <i>Turnover intention</i> (Y)	Structural Equation Modelling (SEM)	Hasil penelitian menyatakan bahwa: <i>leadership style</i> dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , <i>leadership style</i> dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>burnout</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Lanjutan Tabel.1

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8	NLT Riani (2017)	Stres Kerja(X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9	NM Widyasari, IGAM Dewi, dan M.Subudi (2017)	Job Insecurity (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> namun berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> namun berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
10	Reni Astutik (2017)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yaitu kompensasi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .



Lanjutan Tabel 1.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
11	S.K Rathnasooriya, Dr.Lakmini V.K Jayatilake (2016)	Kondisi Tempat Kerja (X1), Remunerasi (X2), Peluang Promosi (X3), Beban Kerja (X4), Dukungan Supervisor (X5), Social Image (X6)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kondisi tempat kerja, beban kerja, peluang promosi, dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan <i>turnover intention</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap kondisi tempat kerja dan peluang promosi.
12	SDI Dulanji dan HABW. Hettiarachchi (2017)	Stres Kerja (X1), Gaji (X2), Dukungan Supervisor (X3), Job Security (X4), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Komponen Dasar	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja, gaji, dukungan supervisor, job security berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber: diolah dari berbagai sumber

Penelitian yang dilakukan oleh Marlina (2015) bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Negeri 05 Mukomuko. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti, Hamid, dan Mukzam (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi Kerja, secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*. Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang

signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arbianingsih, Hidayah, dan Taufiq (2017) bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan terjadinya turnover. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan “cross sectional study”. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan self report dari responden. Data dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan keinginan perawat untuk pindah kerja (turnover) ( $p=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ). Perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi memiliki kecenderungan turnover dibandingkan perawat yang memiliki beban kerja standar. Oleh karenanya, untuk mencegah terjadinya turnover perawat di Rumah Sakit maka perlu adanya perhatian dari pihak manajemen keperawatan untuk memperhatikan beban kerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiawati (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT GeoGiven Visi Mandiri Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT GeoGiven Visi Mandiri yang berjumlah 252 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian sebanyak 155 orang karyawan. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Avotriniaina (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja dan

*turnover intention* pada karyawan Royal Hotel N'Lounge Jember. Jenis Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 48 karyawan. Studi tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, namun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta yang berjumlah 402 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian sebanyak 81 orang karyawan yang ukuran sampelnya ditentukan melalui rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan ialah regresi sederhana dan regresi berganda. Dari hasil penelitian, diketahui variabel X1 (stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Variabel X2 (beban kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Variabel X3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Dan diketahui variabel X1 (stres kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (*turnover intention*) secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto (2017) bertujuan untuk membuktikan secara signifikan pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap intensi turnover maupun pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja hingga intensi turnover melalui burnout. Penelitian ini adalah sejenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 245 responden adalah pegawai pendidikan sementara Universitas Jember. Untuk menganalisis variabel hubungan kausal dan uji hipotesis, jadi alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Pemodelan (SEM). Berdasarkan hasil Structural Equation Modeling (SEM) diketahui bahwa

gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan; gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover; lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover; kelelahan memiliki positif dan signifikan terhadap intenti turnover.

Penelitian yang dilakukan oleh Riani (2017) bertujuan untuk menguji pengaruh langsung variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua dengan menggunakan karyawan yang berjumlah 63 orang sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. 0,016 < 0,05. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah perusahaan sebaiknya lebih memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mengenali kontribusi pada setiap karyawan agar karyawan tidak mengalami stres di dalam perusahaan. Hal tersebut akan membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan membuat karyawan betah dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2017) bertujuan untuk mengkaji pengaruh ketidakamanan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 89 karyawan Besakih Beach Hotel. Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner dan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*, job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif *turnover*

*intention*, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Implikasi praktis penelitian ini adalah temuan untuk manajemen dalam hal mengantisipasi *turnover intention* dengan memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja dengan memperhatikan suasana kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil, dan selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dan metode pengambilan data menggunakan kuesioner, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” sebanyak 60 responden sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Hasil dari penelitian ini adalah variable kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan pada variable motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rathnasooriya (2016) bertujuan untuk menguji efek dari faktor yang terkait dengan pekerjaan terhadap *turnover intention* dari karyawan operasional di industri pakaian. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan operasional di pabrik pakaian terkenal di Srilanka. Kemudian 80 orang ditetapkan sebagai sample melalui metode simple random sampling. Kuesioner pilihan terstruktur beragam didistribusikan di antara sampel karyawan yang dipilih. Paket perangkat lunak SPSS digunakan untuk menganalisis data. Untuk menganalisis frekuensi faktor demografi, persentase dan Grafik dan Bagan-Pie digunakan untuk menganalisis faktor demografi. Uji ANOVA, t-test, Koefisien, Korelasi Pearson dan analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja, beban kerja, peluang promosi, remunerasi merupakan prediktor signifikan dari tingkat *turnover intention* karyawan operasional. *Turnover Intention* secara signifikan berkorelasi negatif

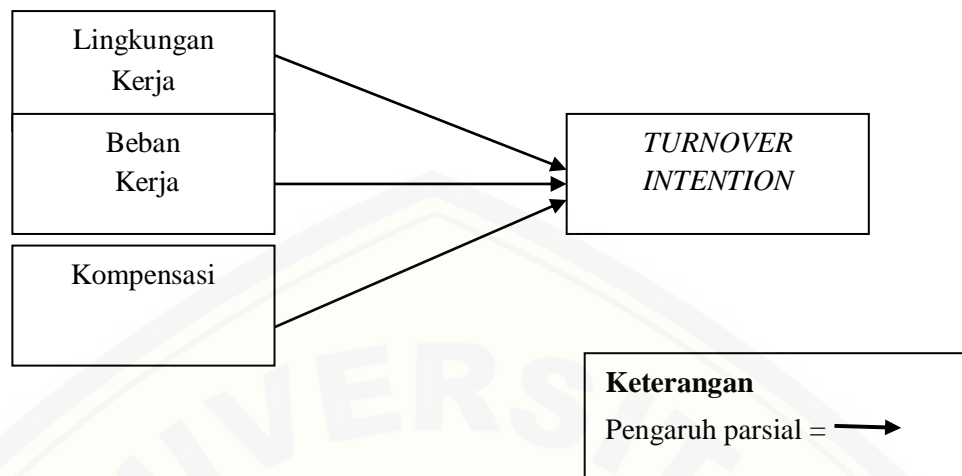
dengan kondisi tempat kerja dan peluang promosi. Akhirnya penelitian ini menyimpulkan bahwa memperbaiki faktor-faktor terkait pekerjaan akan memberi kontribusi positif terhadap tujuan dan tujuan organisasi dan memastikan niat retensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dulanji dan Hettiarachchi (2017) bertujuan untuk menilai faktor-faktor yang menyebabkan *voluntary turnover intention* di industri pakaian jadi. Peneliti berusaha untuk menentukan faktor terpenting penyebab munculnya *voluntary turnover* dan untuk menemukan dampak faktor demografi pada turnover di industri pakaian jadi Sri Lanka. Untuk sampelnya adalah 100 karyawan produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, gaji, dukungan supervisor, job security memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention* karyawan.

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu di atas adalah pemilihan beberapa variabel dependen, variabel independennya dan juga metode analisisnya. Penelitian-penelitian terdahulu di atas menggunakan beberapa variabel independen yang peneliti tidak gunakan, misalnya stress kerja, *social image*, *job insecurity*, kepuasan kerja, motivasi, dan juga *leadership style*. Peneliti tidak menggunakan variabel-variabel tersebut karena tidak sesuai dengan objek yang sedang teliti. Kemudian untuk metode analisisnya, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan beberapa penelitian-penelitian terdahulu di atas menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), *Path Analysis*, dan Analisis Komponen Dasar.

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (dalam Khasanah, 2016), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang pengaruh antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan kajian teori tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover intention*, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada latar belakang dan teori yang ada, maka dapat dijelaskan hipotesis dalam penelitian ini adalah pengaruh signifikan lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Dari uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Marliany (2015:77) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian kondisi dari suatu perusahaan dimana karyawan bekerja di dalamnya. Kemudian jika dipilah-pilah lagi, menurut Sedarmayanti (dalam Irvianti, 2015) bahwa lingkungan kerja dapat terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja ini tentunya merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Karena ini adalah lingkungan dimana karyawan beraktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu memastikan bahwa lingkungan kerja karyawan nyaman dan penuh aura positif sehingga karyawan betah dan akhirnya mengurangi *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015), Marlina (2015), Riani (2017) membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karyawannya, seperti memastikan dan meningkatkan kebersihan, kerapian, pencahayaan, ventilasi, perlengkapan keamanan dan lain-lain. Sehingga *turnover intention* yang dimiliki karyawan menurun. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*

#### **2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention***

Beban Kerja menurut Tarwaka (dalam Widiawati, 2017) adalah setiap pekerjaan yang merupakan beban bagi pihak yang bersangkutan, dapat berupa beban fisik maupun mental. Dalam perencanaan sumber daya manusia, selain melaksanakan analisis jabatan, tentunya perusahaan juga melakukan analisis beban kerja. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja karyawannya tidak terlalu berlebihan sehingga dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental. Dan juga tidak terlalu sedikit sehingga menimbulkan kebosanan pada karyawan. Karena kelelahan dan kebosanan yang berlebihan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erat *et al* (2017), Arbiansih (2017), Riani (2017), Irvianti (2015), Widiawati (2017), Rathnasooriya (2016), dan Xiaoming (2014) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga artinya penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian beban kerja bagi karyawan sehingga beban kerja yang diterima tidak berlebihan sehingga karyawan kewalahan ataupun kekurangan yang membuat karyawan menjadi bosan. Dimana puncak kewalahan dan kebosanan ini akan memunculkan *turnover intention* dalam diri karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*



### 2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Mobley (dalam Khaidir, 2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu cara organisasi dalam mengendalikan masalah turnover. Oleh karena itu, masalah ini merupakan masalah yang kompleks dan perlu perhatian khusus. Jika tidak ditangani dengan benar, maka dapat dipastikan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, dan tentunya akan sangat merugikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014), Khaidir & Sugiati (2016), Astutik (2017), Widyasari (2017) membuktikan bahwa kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini artinya, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang setimpal atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karena kompensasi yang tidak setimpal hanya akan meningkatkan *turnover intention* pada diri karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*). Penelitian ini bersifat kuantitatif untuk memperoleh data serta informasi mengenai lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan kontrak yang berjumlah 75 orang. Kemudian peneliti menggunakan tehnik *accidental sampling* dalam melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. *Accidental sampling* adalah tehnik penyebaran kuesioner kepada responden dengan cara yang tak disengaja.

Kuesioner disebarakan saat jam istirahat karyawan, jam pulang karyawan/ pergantian shift hingga kuesioner terkumpul sebanyak 40 yang artinya sudah mencapai kecukupan data untuk dianalisis dalam penelitian yang berjenis regresi.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang dikuantifkan, yaitu berupa hasil jawaban kuesioner dari responden yang berbentuk angka yang kemudian diolah secara statistik menggunakan spss dan excel. Data kuantitatif ini dihimpun dari setiap indikator masing-masing variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention*.

#### 3.3.2 Sumber Data

Jenis data menurut sumbernya ada dua, yaitu data sumber primer dan data sumber sekunder. Penelitian ini menggunakan dua sumber data ini. Data sumber primer diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada para karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*. Sedangkan data sekunder

diperoleh melalui penelitian-penelitian terdahulu, data-data dari website, arsip-arsip di kantor Aston Jember Hotel dan *Conference Center*.

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel sebagai berikut adalah:

- a. Variabel Bebas, yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ).
- b. Variabel Terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas. Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* ( $Y$ ).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini meliputi variabel-variabel serta indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), yaitu segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan dalam diri karyawan yang bersangkutan. Indikator dari lingkungan kerja, yaitu:
  - 1) Penerangan  
Penerangan yang cukup, tidak terlalu menyilaukan atau terlalu redup di lingkungan kerja karyawan ( $X_{1,1}$ )
  - 2) Sirkulasi Udara  
Udara yang tidak kotor dan tidak mengandung gas-gas yang dapat membahayakan kesehatan karyawan ( $X_{1,2}$ )
  - 3) Kebisingan  
Bunyi-bunyian yang mengganggu kesehatan pendengaran dan mengganggu komunikasi karyawan ( $X_{1,3}$ )
  - 4) Tata Warna di Tempat Kerja  
Penataan tata warna di lingkungan kerja yang mampu merangsang mood karyawan kontrak dalam bekerja ( $X_{1,4}$ )

- 5) Hubungan sesama rekan kerja  
Hubungan sesama rekan kerja karyawan yang mendatangkan rasa harmonis dan kekeluargaan ( $X_{1,5}$ )
- 6) Hubungan antara atasan dan bawahan  
Hubungan antara atasan dan bawahan karyawan yang mendatangkan rasa harmonis dan kekeluargaan ( $X_{1,6}$ )
- b. Beban Kerja ( $X_2$ ), adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Indikator beban kerja adalah sebagai berikut:
  - 1) Pemahaman karyawan atas pekerjaan  
Pemahaman karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka ( $X_{2,1}$ )
  - 2) Penggunaan waktu kerja  
Penetapan waktu kerja karyawan yang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan ( $X_{2,2}$ )
  - 3) Target yang harus dicapai  
Penetapan target yang harus dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu ( $X_{2,3}$ )
- c. Kompensasi ( $X_3$ ), imbalan berupa uang ataupun non-uang, yang dipersiapkan perusahaan untuk karyawan. Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:
  - 1) Gaji  
Imbalan yang diterima karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan, atau mingguan ( $X_{3,1}$ )
  - 2) Insentif  
Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang kinerja di atas standar yang ditentukan ( $X_{3,2}$ )
  - 3) Tunjangan  
Benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya ( $X_{3,3}$ )

#### 4) Fasilitas

Benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya lahan parkir khusus, makan siang gratis, baju seragam, ataupun pelayanan laundry ( $X_{3,4}$ )

d. *Turnover intention* (Y), adalah suatu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut:

##### 1) Peningkatan absensi

Peningkatan bolos kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam sebulan ( $Y_1$ )

##### 2) Peningkatan rasa malas dalam bekerja

Peningkatan rasa malas dan ketidakantusiasan karyawan dalam bekerja ( $Y_2$ )

##### 3) Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja

Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam sebulan ( $Y_3$ )

##### 4) Peningkatan protes terhadap atasan

Peningkatan rasa tak sependapat karyawan atas kebijakan-kebijakan ataupun aturan-aturan lain yang ditetapkan oleh perusahaan ( $Y_4$ )

### 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (dalam Oktavia, 2015) menyatakan bahwa untuk mengukur sikap, kepuasan, dan persepsi salah satunya dapat dengan menggunakan skala likert. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan skala likert sebagai instrument untuk menjabarkan variabel-variabel yang diukur, seperti lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan *turnover intention* (Y) menjadi indikator variabel melalui proses penyebaran kuesioner. Setelah itu, indikator variabel tersebut dijadikan acuan untuk menyusun poin-poin pertanyaan atau pernyataan. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Skor 5: Sangat Setuju (SS)

Skor 4: Setuju (S)

Skor 3: Cukup Setuju (CS)

Skor 2: Tidak Setuju (TS)

Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Normalitas Data

Wibiisono (2002:145) menyatakan bahwa uji normalitas data adalah pengujian untuk melihat apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini sangat dibutuhkan sebelum melakukan proses pengolahan data. Dalam praktiknya, uji normalitas dapat dilakukan salah satunya dengan teknik *Kolgomorov-Smirnov* (Suryani & Hendryadi, 2015:278). Langkah-langkah dalam melakukan uji ini adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis:

Ho: data berdistribusi normal

Ha: data berdistribusi tidak normal

- 2) Menentukan tingkat signifikansi

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan untuk menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%

- 3) Menarik kesimpulan

Jika nilai signifikansi  $> 0,5$ , maka Ho diterima, yang artinya data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi  $< 0,5$ , maka Ho ditolak yang artinya data tersebut tidak berdistribusi normal

Jika peneliti menemukan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka peneliti akan melakukan perbaikan alat instrument, yaitu kuesioner. Apabila sudah memenuhi persyaratan, yaitu berdistribusi normal, maka lanjut ke tahap selanjutnya.

#### 3.6.2 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut Oktavia (2015:55) bahwa validitas merupakan syarat penting yang harus berlaku pada kuisoner. Kuisoner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan yang dibuat apabila skor pertanyaan atau pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor totalnya. Karena dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka korelasinya menggunakan *Pearson Product Moment*. Pengambilan keputusan ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Bila  $r$  hitung ( $r$  pearson)  $\geq r$  tabel; artinya pertanyaan atau pernyataan tersebut valid
- 2) Bila  $r$  hitung ( $r$  pearson)  $\leq r$  tabel; artinya pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid

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

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$X$  = nilai indikator variabel

$Y$  = nilai total variabel

$N$  = jumlah data

Jika peneliti menemukan bahwa terdapat data yang tidak valid, maka peneliti akan melakukan perbaikan alat instrument dengan cara menghapus item-item kuesioner yang tidak valid, atau dengan memperbaiki struktur kalimat pertanyaannya.. Apabila sudah memenuhi persyaratan, yaitu valid, maka lanjut ke tahap selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Oktavia (2015:55) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan syarat penting harus berlaku pada kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel apabila pertanyaan atau pernyataan yang diajukan mendapat jawaban yang konsisten dari narasumber atau stabil dari waktu ke waktu. Karena dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert, maka pengujian reliabilitasnya adalah dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Pengujian menggunakan *Cronbach's Alpha* ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dan kemudian, pengambilan keputusan dengan uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

- 1) Bila nilai Cronbach's Alpha  $\geq$  konstanta (0,6) maka pertanyaan reliabel
- 2) Bila nilai Cronbach's Alpha  $\leq$  konstanta (0,6) maka pertanyaan tidak reliable.

Jika peneliti menemukan bahwa terdapat data yang tidak reliabel, maka peneliti akan melakukan perbaikan alat instrument dengan cara menghapus item-item kuesioner yang tidak valid, atau dengan memperbaiki struktur kalimat pertanyaannya.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Lind, 2008:120). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya terdiri dari lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), sedangkan variabel terikatnya yaitu *turnover intention* (Y). Berikut adalah analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan:

a = bilangan konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel beban kerja

b<sub>3</sub> = koefisien regresi variabel kompensasi

X<sub>1</sub> = lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = beban kerja

X<sub>3</sub> = kompensasi

Y = *turnover intention*

e<sub>i</sub> = faktor gangguan



### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Ansolino, dkk (2016:93) menyatakan bahwa uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang perlu dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji ini perlu dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data, ada tidaknya multikolinieritas, terjadi tidaknya heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu uji untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas. Multikolinieritas adalah suatu hubungan linear yang terjadi antar variabel-variabel bebas (Purwoto,2007:97). Uji ini dapat dilakukan dengan menganalisa nilai Tolerance dan VIF. Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi
- 2) Jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi

Bila terjadi multikolinieritas pada model regresi, maka yang dapat kita lakukan adalah dengan menstraformasi variabel ke dalam bentuk rasio (Gujarati, 2004:368)

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu uji untuk mendeteksi apakah nilai variance membentuk hubungan yang signifikan dengan variabel bebasnya (Nawari,2010:227). Dalam hal ini, nilai variance dapat berkorelasi positif ataupun negatif dengan variabel bebasnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Glejser. Metode Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya (Gujarati, 2004:405). Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai statistik  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka model ada masalah heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai statistik  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka model tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ansolino, 2016:44)

Jika model terindikasi mengalami heteroskedasitas, maka kita harus memperbaiki model dengan cara transformasi logaritma (Gujarati, 2004:418).

### 3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah suatu uji untuk pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

Ho: berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Ha: berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

b. Menentukan nilai signifikan ( $\alpha$ ), dalam hal ini peneliti menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%

c. Perhitungan nilai t

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2, n-k}$$

keterangan:

$t_{\text{tabel}}$  = t sesuai dalam tabel uji t

$\alpha$  = tingkat signifikan

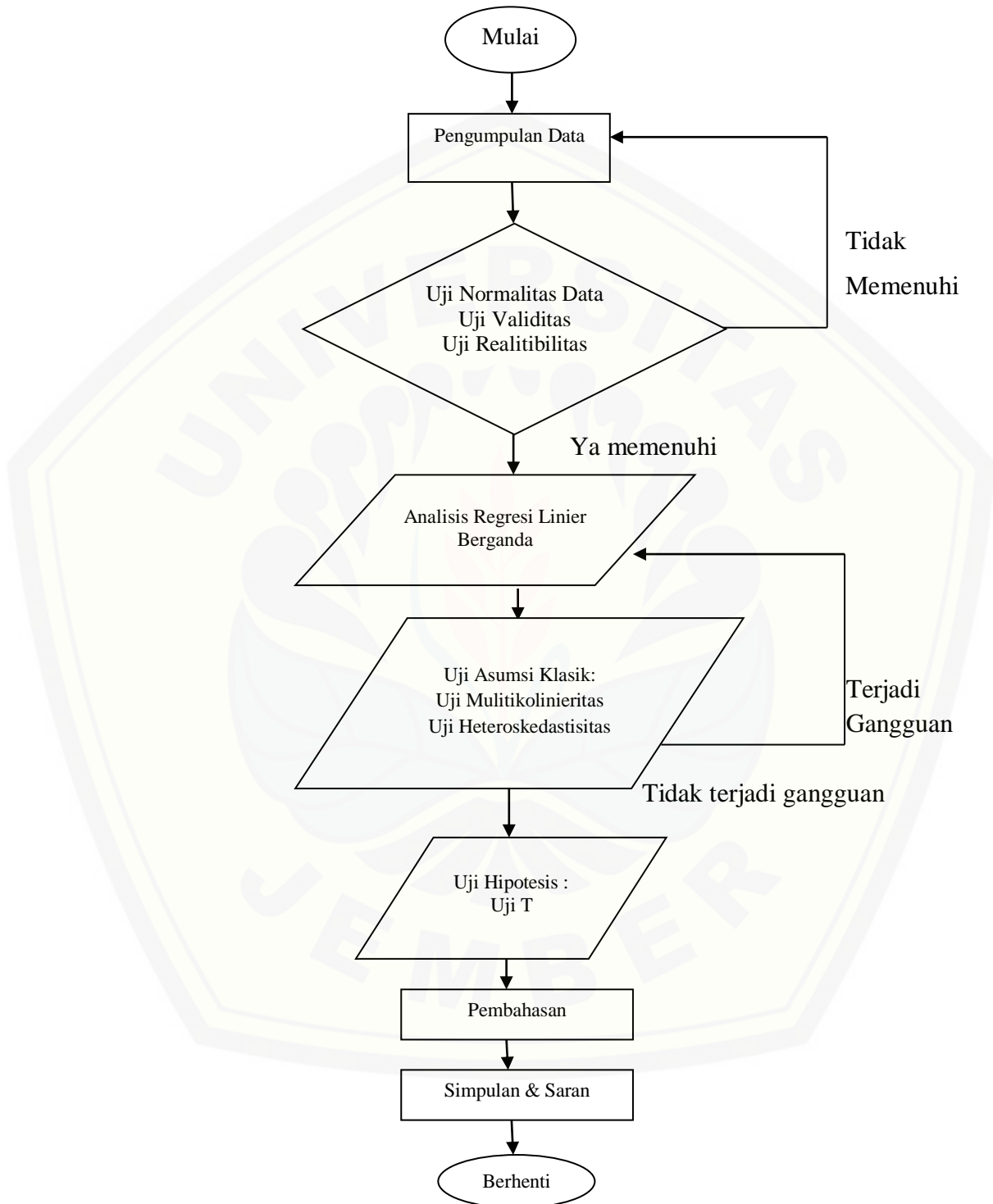
n = jumlah observasi

k = jumlah parameter/variabel

d. Membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika t hitung  $>$  t tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka Ha ditolak dan Ho diterima. Ini menandakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika t hitung  $<$  t tabel atau lebih dari nilai signifikan yang ditentukan, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Kerangka Pemecahan Masalah**



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

**Keterangan:**

- a. Mulai, yaitu tahap awal atau melakukan persiapan dalam melakukan penelitian
- b. Melakukan pengumpulan data kuesioner yang telah dijawab oleh para responden, kemudian menghitungnya dengan skala ukur yang telah ditetapkan
- c. Melakukan uji normalitas data instrumen untuk memastikan bahwa data yang telah terkumpul sudah berdistribusi normal, valid dan memiliki keakuratan yang tinggi. Jika ternyata data yang telah terkumpul tidak berdistribusi normal, valid dan reliabel, maka peneliti perlu melakukan perbaikan ulang terhadap kuesioner. Jika data sudah benar atau sudah lolos uji di atas, maka lanjut ke tahap berikutnya.
- d. Melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel tetap, yaitu *turnover intention* ( $Y$ ).
- e. Melakukan uji asumsi klasik, untuk mengetahui apakah model memiliki permasalahan multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Jika model terjangkit masalah multikolinieritas, maka perlu dilakukan transformasi rasio. Sedangkan jika model terjangkit masalah heteroskedastisitas, maka perlu dilakukan transformasi logaritma. Setelah model sudah lolos uji asumsi klasik, maka penelitian boleh dilanjutkan ke dalam tahap berikutnya.
- f. Melakukan uji hipotesis, yaitu uji t. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda terdapat hubungan secara parsial antara variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dan variabel tetap *turnover intention* ( $Y$ ).
- g. Melakukan pembahasan yaitu menjelaskan dan mendalami hasil-hasil analisa statistik yang telah dilakukan dan memperkuatnya dengan pendapat para ahli atau penelitian perdahulu
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran
- i. Berhenti, yaitu tahap akhir penelitian yang dilakukan

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab 4, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan kontrak, maka akan berpengaruh pada penurunan tingkat *turnover intention* karyawan kontrak.
- b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan kontrak, maka akan berpengaruh pada peningkatan *tingkat turnover intention* karyawan kontrak.
- c. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan kontrak, maka akan berpengaruh pada peningkatan tingkat *turnover intention* karyawan kontrak.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan bagi pihak universitas dan akademisi adalah:

- a. Pihak Aston Jember Hotel dan *Conference Center* perlu melakukan pembenahan dalam hal membangun atmosfer hubungan yang baik antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan mengadakan acara seperti bertamasya bersama, halal-bihalal, ataupun sekadar acara berkumpul dan berbincang. Ini sangat penting dalam membangun atmosfer yang baik dan harmonis, sehingga pada akhirnya

akan membuat karyawan betah dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

- b. Pihak Aston Jember Hotel dan *Conference Center* perlu melakukan pembenahan dalam hal penetapan target kerja karyawan. Penetapan target kerja ini dapat dilakukan dengan analisis beban kerja yang cermat. Output dari penetapan target kerja yang tepat tentu akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak merasa tertekan oleh target yang ada. Hal ini yang akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).
- c. Pihak Aston Jember Hotel dan *Conference Center* perlu melakukan pembenahan dalam pemberian fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan kontraknya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan observasi, jejak pendapat, interview dan lain-lain. Pemberian fasilitas-fasilitas yang tepat tentu akan membuat karyawan nyaman, yang pada akhirnya mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).
- d. Pihak akademisi perlu mengkaji ulang atas hasil pada penelitian ini dengan mengembangkan metodologi penelitian yang telah dilakukan, sehingga diharapkan pengembangan yang dilakukan dapat menyempurnakan penelitian terkait topik ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ansofino., Jolianis., Yolamalinda., Arfilindo, Hagi. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arbianingsih., Hidayah, Nur., Taufiq. 2017. *Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. Journal of Islamic Nursing. Vol.1 No.1, Hal 11-20.
- Astutik, Reni. 2017. *Pengaruh Kompensai, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis "Haji Ardi" di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)*. Hal 1-13.
- Devi, Ni Luh Mita Sri & Sudibiah, Gede Adnyana. 2015. *Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi Karyawan Kontrak di Bali Dynasti Resort)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.04 No.04, Hal: 1047-1067
- Dulanji, SDI & Hettiarachchi, H A B W. 2017. *An Assessment of Factors Affecting Voluntary Labor Turnover Intention in Apparel Industry (with special reference to MAS Holdings (Pvt) Ltd;Mihintale). A Paradigm Shift of Thoughts and Policies: The Need of the Hour for Developing Economies*. Hal 138-141.
- Dwiyanto, Nur & Sularso, R Andi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja Melalui Kejenuhan (Burnout) Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Universitas Jember*. Hal 347-365.
- Gujarati, Damodar N & Porter, Dawn C. 2004. *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi., & Verina, Renno Eka. 2017. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk Jakarta*. Binus Business Review. Vol.6 No.1, Hal 117-126.
- Khaidir, Muhammad & Sugiati, Tinik. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol.4 No.3, Hal 175-184.
- Koesomowidjojo, Suci R Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun : Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

- Lind, Douglas A., Marchal, William G & Wathen, Samuel A. 2008. *Teknik Tehnik Statistik dalam Bisnis dan Ekonomi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marliani, Ayu., Amelia, Mona., & Natasia, Rizky. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Guru Honor Di Sma Negeri 05 Mukomuko*. Hal 1-9.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2008. *Human Resource Management : Twelfth Edition*. United States of America: Thomson-Southwestern
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi dengan Ms Excel 2007 & SPSS 17*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Oktavia, Nova. 2015. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah. Yogyakarta: Deepublish Organisasional, Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan X)*. Diponegoro Journal of Management. Vol.5 No.4, Hal 1-8.
- Purwoto, Agus. 2007. *Panduan Laboratorium Statistik*. Jakarta: Grasindo.
- Pranowo, Ridwan Suryo. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV.Sukses Sejati Computama)*. Skripsi:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putrianti, Arin Dewi., Hamid, Djamhur., & Mukzam, M Djudi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.12 No.2, Hal 1-9.
- Rathnasooriya, S.K., & Jayatilake, Lakmini V.K. 2016. *Impact of Job Related Factors on Turn over Intention of Operational Level Employees in ApparelIndustry in Sri Lanka*. Journal of Business and Management. Vol. 18 No.12, 39-46.
- Riani, Ni Luh Tesi & Surya,Putra Made. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua*.
- Ridlo, I.A. 2012. *Turnover Karyawan- Kajian Literatur*. Surabaya: PHMovement Publication

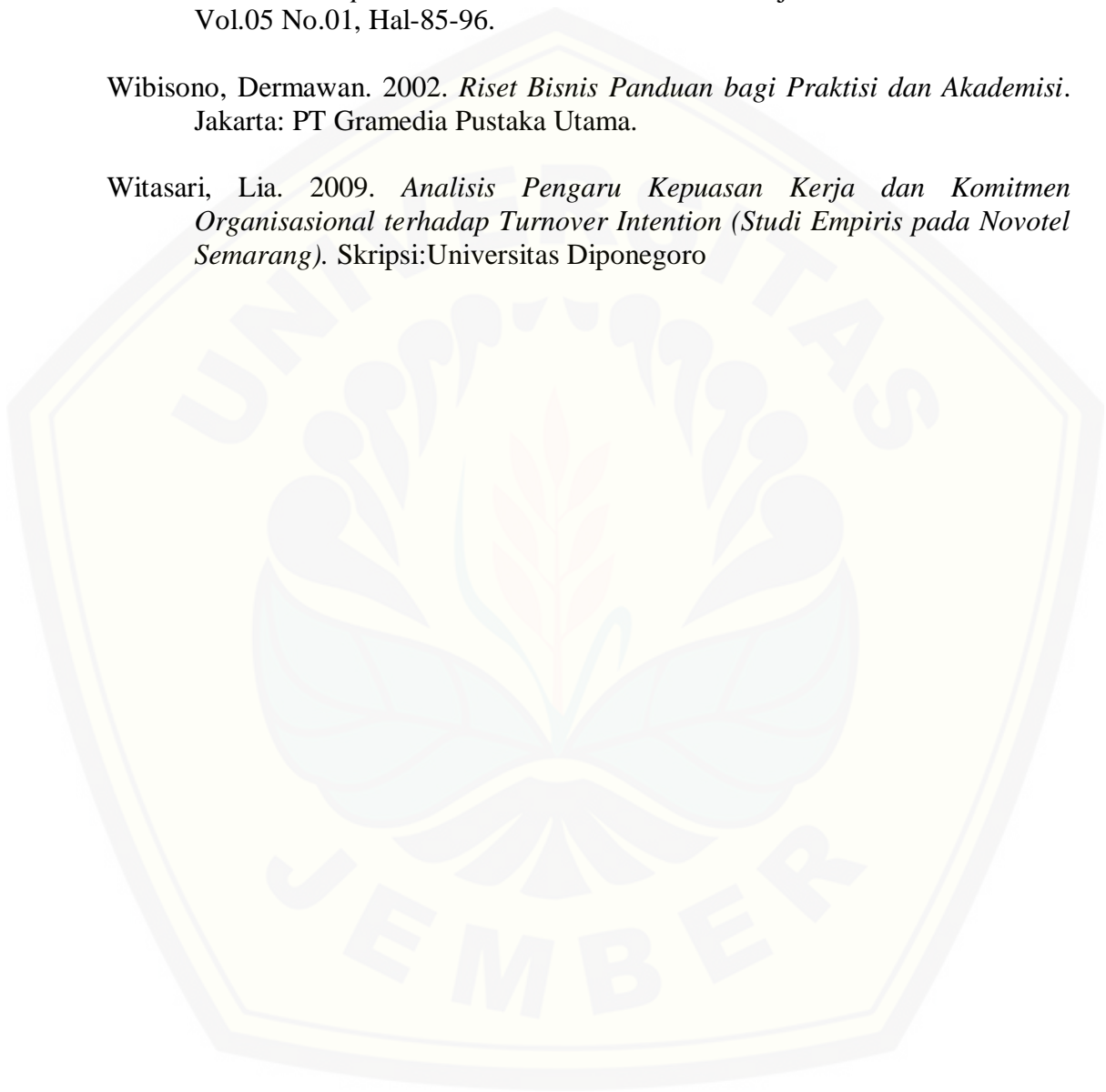


Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: PT.Fajar Interpratama Mandiri.

Triayarti, Nyoman. 2002. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.05 No.01, Hal-85-96.

Wibisono, Dermawan. 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaru Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Skripsi:Universitas Diponegoro



**LAMPIRAN 1****KUISIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

ASTON JEMBER HOTEL DAN *CONFERENCE CENTER*

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan *Conference Center*”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Hormat saya,

Wildan Ade Nugraha R  
NIM. 140810201073

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nomor Responden : .....(diisi oleh peneliti)
2. No Hp/Wa : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Email : .....
5. Masa Kerja : .....
6. Divisi Kerja : .....

**A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Isilah identitas diri anda
2. Kemudian berilah tanda centang pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan anda. Terdapat lima jawaban yang disediakan, yaitu:
  - Sangat Setuju = SS
  - Setuju = S
  - Ragu-ragu = R
  - Tidak Setuju = TS
  - Sangat Tidak Setuju = STS
3. Mohon berikan jawaban dengan jujur dan tidak melewatkan kuisisioner yang tersedia

## 1. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup					
2	Udara di tempat kerja saya tidak kotor dan tidak mengandung gas-gas berbahaya					

3	Bunyi-bunyian di tempat kerja saya tidak mengganggu kesehatan pendengaran dan komunikasi saya					
4	Penataan warna di tempat kerja saya membuat saya semangat dalam bekerja					
5	Hubungan sesama rekan kerja di tempat kerja saya harmonis dan kekeluargaan					
6	Hubungan atasan dan bawahan di tempat kerja saya harmonis dan kekeluargaan					

## 2. Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya dapat memahami dan melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik					
2	Saya memiliki waktu kerja yang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan					

## 3. Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan memberikan gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Perusahaan memberikan insentif jika kinerja saya di atas standar yang ditentukan					
3	Perusahaan memberikan tunjangan yang saya butuhkan					
4	Perusahaan menyediakan fasilitas yang saya butuhkan					

4. Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Dalam sebulan, saya sering melakukan bolos kerja					
2	Saya mulai merasa malas dan tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan					
3	Dalam sebulan, saya sering melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan					
4	Saya mulai merasa tidak sependapat dengan kebijakan-kebijakan ataupun aturan-aturan lain yang ditetapkan oleh perusahaan					

**LAMPIRAN 2 HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN****A. LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

No. Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	4	4	4	4	3
2	5	5	5	5	4	3
3	4	4	5	4	3	3
4	4	3	4	4	5	3
5	4	5	5	4	4	3
6	5	5	5	5	5	3
7	4	5	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	3	4
10	4	4	4	5	3	4
11	3	4	4	4	3	3
12	4	4	4	5	3	3
13	3	5	4	4	3	5
14	4	4	3	4	5	5
15	5	5	5	5	5	3
16	4	5	4	3	2	2
17	3	3	3	4	2	3
18	4	4	3	3	3	3
19	4	4	3	4	2	3
20	4	4	4	4	3	5
21	5	4	4	4	2	5
22	5	5	5	5	5	1
23	4	4	5	5	4	3
24	4	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	2
26	5	5	5	5	5	3
27	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	3
29	5	5	5	3	4	3
30	4	4	4	4	3	3
31	5	5	4	4	5	3
32	4	4	4	5	4	3
33	3	4	3	3	3	3
34	4	4	3	4	3	3
35	4	3	4	4	4	3
36	4	3	3	3	2	4
37	3	3	3	4	4	2
38	5	5	5	5	4	2
39	5	5	5	5	4	4
40	5	5	5	5	4	4

b. BEBAN KERJA ( $X_2$ )

No. Responden	X2.1	X2.2	X2.3
1	4	4	3
2	4	4	2
3	3	3	3
4	3	4	3
5	3	3	4
6	5	5	5
7	4	4	3
8	3	3	4
9	4	4	4
10	3	4	4
11	2	2	3
12	3	4	4
13	4	4	4
14	5	4	4
15	5	4	5
16	5	4	5
17	5	5	5
18	5	5	5
19	5	5	5
20	5	5	5
21	5	5	5
22	5	5	3
23	5	5	5
24	4	3	3
25	5	4	5
26	5	4	4
27	5	4	3
28	3	4	2
29	4	4	3
30	5	4	4
31	5	4	3
32	5	4	3
33	4	2	3
34	4	2	3
35	4	5	4
36	4	5	5
37	4	5	4
38	4	5	5
39	4	5	5
40	4	5	3

c. KOMPENSASI ( $X_3$ )

No. Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1	4	4	4	3
2	5	5	5	3
3	4	2	3	2
4	3	3	3	2
5	3	3	2	2
6	5	4	5	3
7	5	4	4	3
8	3	3	2	2
9	5	5	5	5
10	5	5	5	5
11	4	2	3	3
12	4	4	3	3
13	4	4	4	3
14	3	3	4	2
15	5	5	5	5
16	5	4	5	4
17	5	4	4	4
18	2	2	3	3
19	5	2	5	5
20	5	2	5	5
21	4	4	3	2
22	5	5	5	3
23	3	3	3	3
24	4	4	3	2
25	4	4	3	3
26	5	5	5	4
27	5	4	4	3
28	2	2	4	2
29	3	4	3	3
30	5	1	5	4
31	5	3	5	2
32	5	5	4	2
33	4	2	2	2
34	4	4	1	2
35	4	3	2	2
36	3	2	2	3
37	5	2	2	3
38	5	3	4	1
39	5	3	3	1
40	5	3	5	4



d. *TURNOVER INTENTION (Y)*

No. Responden	1	2	3	4
1	2	2	2	3
2	1	1	2	2
3	3	2	4	3
4	3	1	3	3
5	3	1	3	3
6	1	1	3	3
7	2	1	2	3
8	3	1	1	1
9	2	1	2	3
10	1	1	1	1
11	1	1	3	3
12	1	1	3	3
13	1	1	3	4
14	1	1	2	3
15	1	1	1	1
16	1	2	2	4
17	2	2	2	4
18	4	3	4	4
19	2	1	4	4
20	1	1	1	5
21	2	2	4	5
22	1	1	1	3
23	3	1	2	3
24	4	3	3	3
25	4	2	3	3
26	4	1	1	2
27	1	1	2	2
28	4	1	2	2
29	3	1	3	2
30	1	1	1	2
31	1	1	1	3
32	1	1	1	1
33	2	3	3	2
34	2	3	4	1
35	1	3	1	1
36	2	4	5	5
37	1	2	4	5
38	1	3	3	3
39	1	3	3	3
40	1	1	1	1

**LAMPIRAN 3 HASIL REKAPITULASI IDENTITAS RESPONDEN**

No. Responden	Jenis Kelamin	Masa Kerja
1	L	7 bulan
2	L	1 tahun
3	L	1 tahun
4	L	2 tahun
5	L	2 tahun
6	L	3 tahun
7	P	3 tahun
8	P	3 tahun
9	L	7 bulan
10	L	3 tahun
11	L	3 tahun
12	L	2 tahun
13	L	2 tahun
14	P	4 tahun
15	L	7 bulan
16	P	3 tahun
17	P	3 tahun
18	P	9 bulan
19	P	9 bulan
20	L	4 tahun
21	L	4 tahun
22	L	4 tahun
23	L	4 tahun
24	L	8 bulan
25	P	9 bulan
26	P	2 tahun
27	L	2 tahun
28	L	4 tahun
29	L	4 tahun
30	L	3,5 tahun
31	P	4 tahun
32	P	4 tahun
33	L	4 tahun
34	L	4 tahun
35	L	4 tahun
36	L	3,5 tahun
37	L	3 tahun
38	L	7 bulan
39	P	7 bulan
40	P	10 bulan

**LAMPIRAN 4 HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN****REALIBILITAS**

## 1. Lingkungan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19,43	6,712	,589	,693
X1.2	19,40	6,708	,576	,695
X1.3	19,50	6,154	,679	,663
X1.4	19,43	6,712	,589	,693

X1.5	20,00	5,949	,511	,713
X1.6	20,38	7,625	,152	,815

## 2. Beban Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7,98	2,487	,538	,681
X2.2	8,08	2,225	,606	,599
X2.3	8,30	2,164	,548	,673

## 3. Kompensasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	10,03	6,538	,586	,639
X3.2	10,85	6,900	,348	,766
X3.3	10,58	5,225	,670	,569
X3.4	11,30	6,215	,508	,675

4. *Turnover Intention*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	6,80	6,369	,180	,693
Y.2	7,10	5,990	,416	,539
Y.3	6,30	4,113	,686	,288
Y.4	5,90	5,169	,365	,571

**VALIDITAS**

## 1. Lingkungan Kerja

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
Pearson Correlation	1	,551**	,656**	,451**	,427**	,000	,720**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,006	1,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,551**	1	,639**	,312	,352*	,168	,713**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,050	,026	,301	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,656**	,639**	1	,602**	,455**	,031	,798**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,003	,851	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,451**	,312	,602**	1	,427**	,227	,720**
Sig. (2-tailed)	,003	,050	,000		,006	,158	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,427**	,352*	,455**	,427**	1	,151	,720**
Sig. (2-tailed)	,006	,026	,003	,006		,351	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,000	,168	,031	,227	,151	1	,427**
Sig. (2-tailed)	1,000	,301	,851	,158	,351		,006
N	40	40	40	40	40	40	40

Pearson Correlation	,720**	,713**	,798**	,720**	,720**	,427**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,006	
N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Beban Kerja

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,508**	,432**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,001	,005	,000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,508**	1	,517**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,432**	,517**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001		,000
	N	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,782**	,831**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## 3. Kompensasi

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,363*	,574**	,397*	,760**
	Sig. (2-tailed)		,021	,000	,011	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,363*	1	,323*	,188	,634**
	Sig. (2-tailed)	,021		,042	,245	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,574**	,323*	1	,596**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,042		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,397*	,188	,596**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,011	,245	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,760**	,634**	,846**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. *Turnover Intention***Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,147	,265	,024	,526**
	Sig. (2-tailed)		,365	,099	,883	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,147	1	,532**	,219	,647**
	Sig. (2-tailed)	,365		,000	,174	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,265	,532**	1	,543**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,099	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,024	,219	,543**	1	,689**
	Sig. (2-tailed)	,883	,174	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,526**	,647**	,863**	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23,63	12,18	14,25	8,70
	Std. Deviation	3,019	2,135	3,184	2,919
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,129	,135	,128
	Positive	,082	,096	,135	,128
	Negative	-,118	-,129	-,106	-,105
Test Statistic		,118	,129	,135	,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170	,093	,064	,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN 5 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****REGRESI****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 <sup>a</sup>	,538	,500	2,065

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,871	3	59,624	13,981	,000 <sup>b</sup>
	Residual	153,529	36	4,265		
	Total	332,400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,749	3,312		5,963	,000
	X1	-,437	,131	-,425	-3,332	,002
	X2	,406	,164	,297	2,469	,018
	X3	-,402	,123	-,439	-3,275	,002

a. Dependent Variable: Y

**LAMPIRAN 6. HASIL UJI ASUMSI KLASIK****HETEROSKEDASTISITAS****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,723	1,810		,399	,692
	X1	,031	,070	,082	,449	,656
	X2	,049	,094	,091	,520	,606
	X3	-,032	,069	-,088	-,461	,647

a. Dependent Variable: RES2

**MULTIKOLINIERITAS****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,497	2,070

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,114	3	59,371	13,853	,000 <sup>b</sup>
	Residual	154,286	36	4,286		
	Total	332,400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	18,932	3,150		6,011	,000		
X1	-,399	,121	,121	-,412	-,002	,824	1,214
X2	,430	,164	,314	2,621	,013	,897	1,115

X3	-,424	,120	-,462	-3,517	,001	,747	1,340
----	-------	------	-------	--------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X3	X2	X1
1	Correlations	X3	1,000	-,316	-,417
		X2	-,316	1,000	,085
		X1	-,417	,085	1,000
	Covariances	X3	,015	-,006	-,006
		X2	-,006	,027	,002
		X1	-,006	,002	,015

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,943	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,029	11,742	,04	,00	,19	,83
	3	,022	13,438	,05	,21	,58	,08
	4	,006	24,818	,91	,79	,23	,09

a. Dependent Variable: Y