



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA  
KARYAWAN TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
(PDAM) JEMBER**

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND  
COMPENSATION TO TURNOVER INTENTION ON NON-PERMANENT  
EMPLOYEES AT DRINKING WATER COMPANY (PDAM) JEMBER

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Mutiara Putri Agustin

160810201312

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Mutiara Putri Agustin  
NIM : 160810201312  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya 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 apabila ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 15 Juli 2018

Yang menyatakan,

Mutiara Putri Agustin  
NIM.160810201312

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN  
TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN DAERAH AIR  
MINUM (PDAM) JEMBER

Nama Mahasiswa : Mutiara Putri Agustin  
NIM : 160810201312  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 20 Juli 2018

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Drs. Mochamad syaharudin, M.M.  
NIP. 19550919 1985031 003

Drs. Markus Apriono,MM  
NIP. 19640404 1989021 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.  
NIP.19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN TIDAK TETAP  
DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Mutiara Putri Agustin**

**NIM : 160810201312**

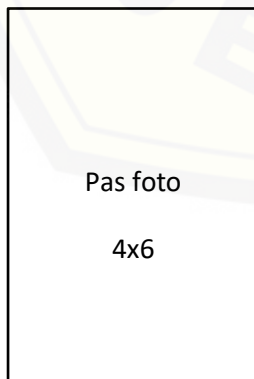
**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

1. **Ketua : Dr. Sri Wahyu Lely H.S, S.E M.Si : (.....)**  
**NIP. 19740502 200003 2 001**
2. **Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si : (.....)**  
**NIP. 19621212 199201 2 001**
3. **Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si : (.....)**  
**NIP. 19600404 198902 1 001**



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA.  
NIP. 19710727 199512 1 001

## PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

1. Kedua orang tuaku, Papa Dwi wijonarko dan Mama Astatik. Terimakasih telah mencintaiku tanpa batas, selalu mengupayakan yang terbaik buatku, telah membimbing, memotivasi, mencurahkan seluruh kasih sayang serta doa untuk kebahagiaan dan keberhasilanku.
2. Kakak-kakak dan adikku, Mas Bobby, Mbak Susi, dan Anggun. Terimakasih atas segala bantuan, dukungan, doa serta kasih sayang dari kalian yang sangat berarti buatku.
3. Septian Ari Wicaksono. Terimakasih selalu ada untukku, atas dukungan, bantuan, motivasi, doa, sabar menghadapiku dan selalu menyayangiku.
4. Dosen Pembimbing tercinta Drs. Mochamad syaharudin, M.M. dan Drs. Markus Apriono,MM Serta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terima kasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan
5. Sahabat-sahabat, DS, SOEB, BUBBLE, REWELS, MP Lanjutan yang selalu menemani disetiap hariku baik susah maupun senang, menyayangiku, menjadi moodbooster dan tim hore yang selalu bikin semangat.
6. Teman-teman Alih Jenjang 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi teman saya selama berkuliah di Universitas Jember, semoga kita tetap berteman sampai tua nanti.
7. Almamater tercinta Universitas Jember yang telah berperan penting untuk mendapatkan gelar sarjana.

**MOTTO**

**focus on your goal and stay positive  
good things will happen.**

**Take the time every day to be grateful,  
thankful for everything that you have.  
You can always have more,  
but you could also have less.**

**Love yourself first,  
So you know what you deserve.**





## RINGKASAN

**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember**, Mutiara Putri Agustin; 160810201312; 66 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dan merupakan faktor penentu dalam suatu perusahaan karena dapat memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam keadaan tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa selalu ada kesenjangan antara keinginan karyawan dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Situasi inilah yang dapat menyebabkan konflik dan akhirnya menimbulkan masalah - masalah baru dalam perusahaan. Masalah yang sering terjadi adalah *turnover intention* karyawan. Turnover intention karyawan merupakan suatu keinginan karyawan untuk berhenti dan berpindah tempat kerja. hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena tingkat turnover yang tinggi memperlihatkan bahwa sebuah perusahaan tidak mampu mempertahankan kenyamanan dari karyawannya. perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia sebaik mungkin. Disisi lain, masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dibanding dengan karyawan tetap. Hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap karena, karyawan tidak tetap cenderung tidak aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Jember juga memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja ketika tempat dimana dia bekerja memiliki beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja yang kurang baik, dan kompensasi yang kurang. Sehingga, mereka akan mencari pekerjaan lain yang mereka inginkan dan lebih baik bagi mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Penelitian dilakukan di PDAM Jember, dengan periode waktu 30 Mei – 30 Juni 2018. Rancangan penelitian ini adalah explanatory reseach dengan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling

jenuh (sensus) yang mana seluruh anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 51 karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, sebaliknya jika beban kerja rendah, lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi sesuai maka tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut juga rendah.





## SUMMARY

**The Influence Of Workload, Work Environment, and Compensation To Turnover Intention on Non-Permanent Employees at Drinking Water Company (PDAM) Jember;** Mutiara Putri Agustin; 160810201312; 66 Pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources is the most important and a determining factor in a company because it can contribute towards the achievement of corporate goals. But in such circumstances it can not be denied that there is always a gap between the wishes of employees with what is desired by the company. It is this situation that can cause conflicts and ultimately lead to new problems within the company. A common problem is the turnover of employee intentions. Turnover intention is an employee's desire to stop and move the workplace. this can have a negative impact for the company because high turnover rates show that a company is not able to maintain the comfort of its employees. companies must be able to manage and pay attention to human resources as possible. On the other hand, there are still many companies that have not paid attention to workload, work environment, and compensation in accordance with the desire and ability of employees so that it can affect the turnover intention employees.

Non-permanent employees are employees who are employed only when the company needs additional labor. When compared to regular employees, non-permanent employees tend to have far less rights than full-time employees. It will also affect the turnover intention on non-permanent employees because the non-permanent employees tend to be unsafe in terms of job security so it can not be denied that the non-permanent employees of the drinking water company (PDAM) in Jember also have a desire to move the workplace when the place where he works has too heavy a workload, poor work environment, and poor compensation. So, they will look for other jobs they want and better for them.

The purpose of this study was to examine the effect of workload, work environment and compensation to turnover intention on non-permanent employees at Jember Regional Water Company (PDAM). The research was conducted at PDAM Jember, with period of 30 May to 30 June 2018. The design of this research is explanatory reseach with multiple linear regression analysis using SPSS. The population for this research is all non permanent employees at drinking water company (PDAM) Jember, sampling in this research is by using saturated sampling (census) which all members of the population used as a sample of 51 non-permanent employees in water company drink (PDAM) Jember.

The results of this study indicate that the workload has a significant effect on turnover intention, the work environment has a significant effect on turnover intention and compensation has a significant effect on turnover intention. High work load, uncomfortable work environment and inappropriate compensation will result in high levels of employee turnover intention, whereas if the workload is

low, the work environment is comfortable and the compensation is appropriate then the turnover intention rate at the company is also low.



## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT, serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Drs. Mochamad syaharudin, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Dr. Sri Wahyu Lely H.S, S.E M.Si, Dra. Sudarsih, M.Si, Tatok Endhiarto, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk penyusunan skripsi ini.

- f. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Ir. Ady Setiawan SH. MH selalu Direktur Utama PDAM Jember dan Ibu Halima yang telah memberikan kesempatan dan pengetahuan serta bantuan data-data dalam penyusunan skripsi.
- h. Papaku Dwi wijonarko dan Mama Astatik tercinta. Terimakasih atas segala doa dan harapannya, semoga selalu ada kesempatan untuk memberikan kebahagiaan dan kebanggan untuk kalian.
- i. Kakak dan adikku tersayang, Mas Bobby dan Anggun yang telah sabar dan banyak membantu selama proses menyelesaikan skripsi.
- j. Septian Ari Wicaksono, yang selalu ada dalam keadaan apapun, dan telah sabar menghadapiku, membantu, memberi dukungan, doa, motivasi serta kasih sayang. Terimakasih.
- k. Sahabat-sahabatku tersayang, DS, SOEB, BUBBLE, REWEL, MP Lanjutan yang selalu menghibur, menjadi penyemangat dan memberi dukungan. Mengisi hari-hariku dengan penuh kebahagiaan canda dan tawa.
- l. Teman-teman Alih Jenjang 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi teman saya selama berkuliah dan teman seperjuangan di Universitas Jember, semoga kita tetap berteman sampai tua nanti.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 30 Mei 2017

Penulis

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO.....	vi
RINGKASAN.....	vii
SUMMARY .....	ix
PRAKATA .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN .....	18
1.1 Latar Belakang .....	18
1.2 Rumusan Masalah .....	23
1.3 Tujuan Penelitian.....	23
1.4 Manfaat Penelitian.....	24
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	25
2.1 Landasan Teori.....	25
2.1.1 Beban Kerja .....	25
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	27
2.1.3 Kompensasi .....	30
2.1.4 Turnover Intention .....	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	36
2.3 Kerangka Konseptual.....	xlvi
2.4 Hipotesis Penelitian .....	xlvi
2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention .....	xlvi
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention .....	xlvi
2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention .....	xlvi
BAB 3. METODE PENELITIAN .....	xlvi
3.1 Rancangan Penelitian.....	xlvi
3.2 Populasi dan Sampel.....	xlvi
3.2.1 Populasi .....	xlvi
3.2.2 Sampel .....	xlvi
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	xlvi
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	xlvi



3.5 Identifikasi Variabel.....	1
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....	1
3.7 Skala Pengukuran .....	liv
3.8 Metode Analisis Data .....	lv
3.8.1 Uji instrumen .....	lv
3.8.2 Uji normalitas data .....	lvi
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	lvii
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	lviii
3.8.5 Uji Hipotesis .....	lix
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	lxii
4.1 Hasil Penelitian .....	lxii
4.1.1 Gambaran Umum PDAM .....	lxii
4.2 Hasil Analisis Data .....	lxv
4.2.1 Karakteristik Responden .....	lxv
4.2.2 Deskriptif Variabel .....	lxvi
4.3 Uji Instrumen .....	lxx
4.3.1 Uji Validitas .....	lxx
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	lxxii
4.3.3 Uji Normalitas Data .....	lxxiii
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	lxxiv
4.3.5 Uji Asumsi Klasik .....	lxxv
4.3.6 Uji Hipotesis .....	lxxvii
4.4 Pembahasan.....	lxxviii
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention .....	lxxviii
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention .....	lxxix
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention .....	lxxx
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	lxxxii
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1 Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2 Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	lxxxv
LAMPIRAN .....	67

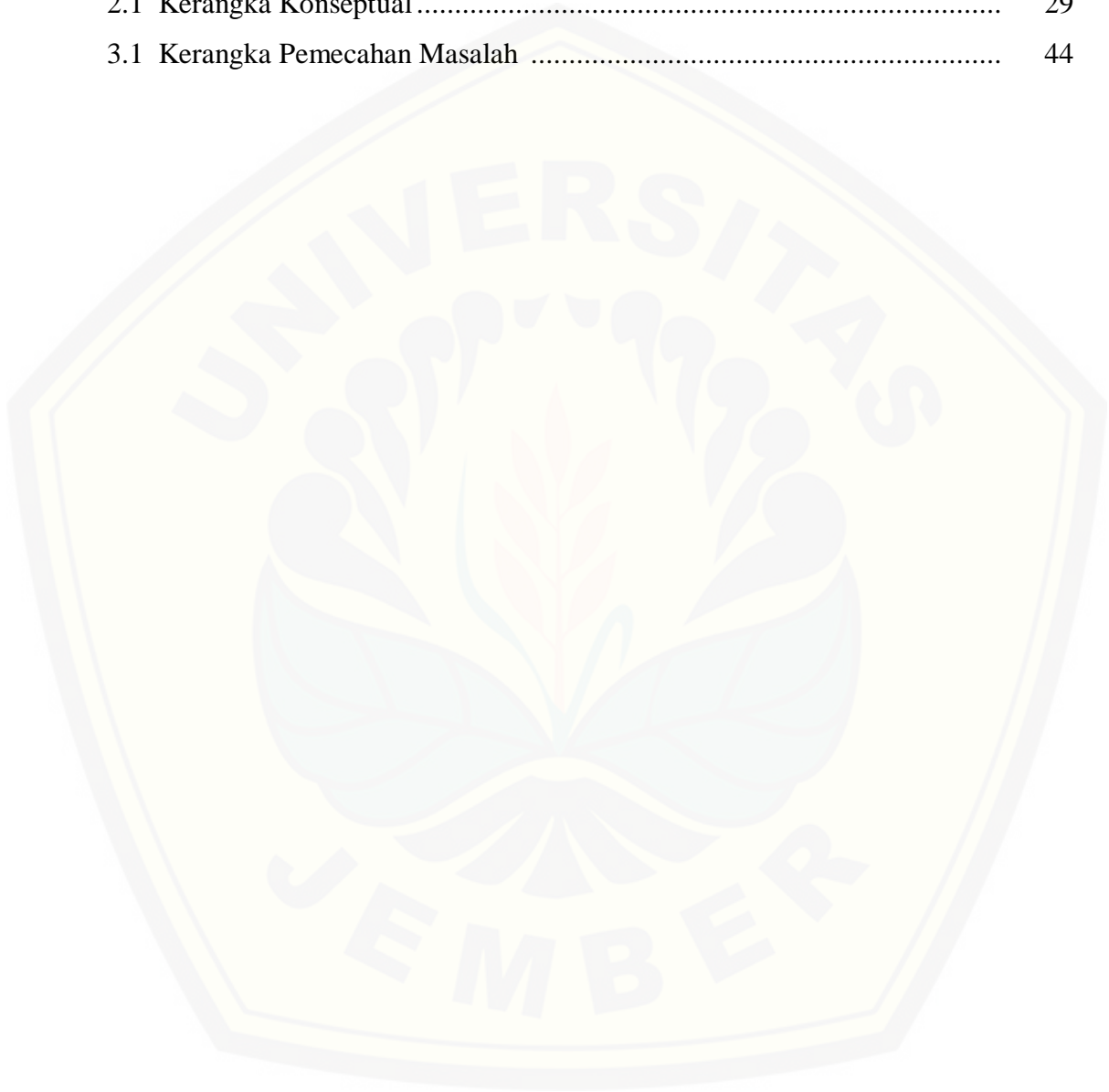


**DAFTAR TABEL**

2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
4.1 Data jumlah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.....	48
4.2 Karakteristik Usia Karyawan Tidak Tetap (PDAM) Jember.....	49
4.3 Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan Tidak Tetap (PDAM) Jember.....	49
4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	50
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	51
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	52
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Turnover Intention.....	53
4.8 Hasil pengolahan data uji validitas.....	54
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	56
4.11 Hasil Regresi Linear Berganda.....	57
4.12 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	59
4.13 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	59
4.14. Hasil Uji t.....	60

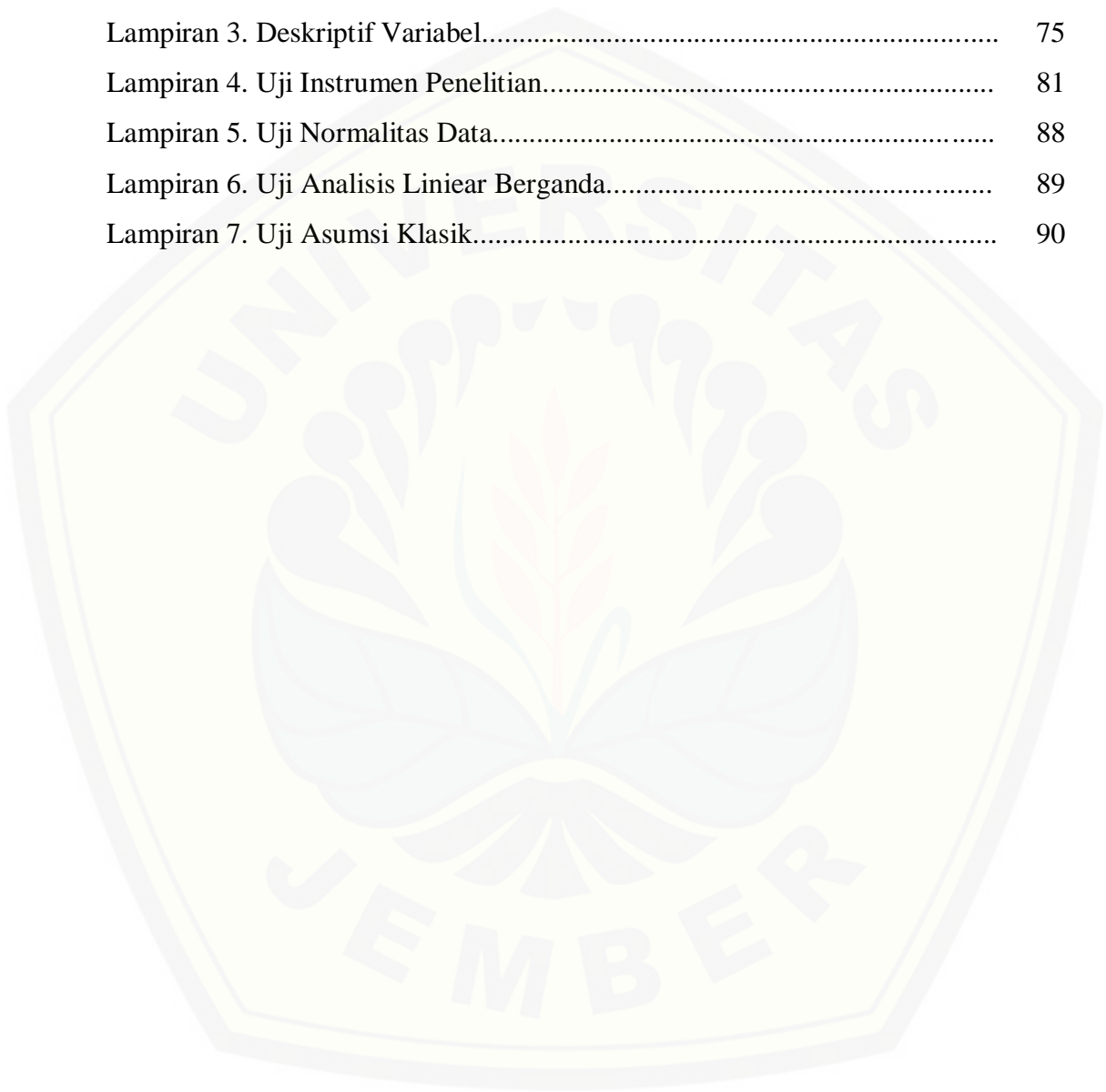
**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	29
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	44



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuisiner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	73
Lampiran 3. Deskriptif Variabel.....	75
Lampiran 4. Uji Instrumen Penelitian.....	81
Lampiran 5. Uji Normalitas Data.....	88
Lampiran 6. Uji Analisis Liniear Berganda.....	89
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik.....	90



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dan merupakan faktor penentu dalam suatu perusahaan karena dapat memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari hal itu maka perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas. Setiap perusahaan menerapkan berbagai cara dalam mengatur dan mengarahkan karyawannya agar menjadi lebih produktif dan berprestasi. Namun dalam keadaan tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa selalu ada kesenjangan antara keinginan karyawan dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Situasi inilah yang dapat menyebabkan konflik dan akhirnya menimbulkan masalah - masalah baru dalam perusahaan. Masalah yang sering terjadi adalah *turnover intention* karyawan.

*Turnover* atau perputaran karyawan oleh Robbins dan Judge (2009:38) diartikan sebagai keluarnya karyawan atau pegawai dari sebuah organisasi. Dalam arti luas, *turnover* diartikan sebagai aliran karyawan atau pegawai yang masuk dan keluar perusahaan. Rivai (2009:238), *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover* perlu diperhatikan oleh perusahaan karena *turnover* akan mempengaruhi aktivitas dan jalannya sebuah perusahaan. Pergantian karyawan memiliki pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang bagi perusahaan.

Pada dasarnya peristiwa *turnover* tersebut tidak terjadi seketika, melainkan melalui gejala-gejala berupa keinginan implisit pegawai untuk berpindah ke perusahaan lain. Keinginan implisit pegawai untuk berpindah, dikenal dengan istilah *turnover intention*. Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah

kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Tuntutan perusahaan terhadap pegawai terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai, sehingga pegawai merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal.

*Turnover intention* karyawan merupakan fenomena yang cukup penting untuk dibahas karena secara langsung dan tidak langsung berdampak negatif bagi perusahaan. Tingkat turnover yang tinggi memperlihatkan bahwa sebuah perusahaan tidak mampu mempertahankan kenyamanan dari karyawannya. *Turnover intention* merupakan masalah yang harus cepat di selesaikan karena dapat mengganggu proses kerja dan kelanjutan berkembangnya sebuah perusahaan itu sendiri, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia sebaik mungkin. Disisi lain, masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Rivai (2009:214), *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa karakteristik, yaitu: beban kerja, lama kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusi kepada perusahaan.

Beban kerja merupakan kewajiban karyawan pada perusahaan, elemen ini merupakan salah satu elemen yang berpengaruh terhadap intensitas *turnover* pada karyawan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011). Soleman (2011) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu: (1) Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat. (2) Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal (UU Kesehatan No 36 Tahun 2009). Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan merupakan tugas yang harus dilaksanakan dalam perusahaan, beban kerja karyawan berupa target kerja dan jam kerja yang dibebankan. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku. Dalam menentukan beban kerja yang ditetapkan pada karyawan diperlukannya analisis beban kerja. Menurut Simamora (2006:81), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang terlalu berat akan memunculkan keinginan karyawan berhenti bekerja dan mencari tempat kerja yang baru atau bisa disebut dengan turnover intention.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan secara optimal keterampilan karyawan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan memiliki tanggung jawab memberikan lingkungan yang memuaskan bagi karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah Haris Budiyo (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Lingkungan kerja yang buruk dapat berpengaruh pada kegiatan karyawan dalam bekerja sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman menciptakan situasi yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang



melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati – hati terhadap setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal. Perubahan lingkungan kerja yang sering terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi meliputi perubahan teknologi yang semakin canggih, kepemimpinan, imbalan kerja, atau memang tempat dimana seorang karyawan itu bekerja beresiko tinggi akan menyebabkan ketidakamanan kerja sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja sangat besar. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antarkaryawan, dan keamanan akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat menekan *turnover intention* karyawan.

Untuk mendorong karyawan bersikap loyal kepada perusahaan, harus ada timbal balik yang sesuai dari perusahaan, karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawannya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006:442). Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181), kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan wajib memberikan imbalan atau kompensasi sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi berpengaruh pada niat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk berpindah pekerjaan ketempat lain akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima, *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan

sangat berguna jika diberikan sesuai dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepadaperusahaan.

PDAM atau perusahaan daerah air minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparataparap eksekutif maupun legislatif daerah. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Begitu juga PDAM di Kabupaten Jember yang terletak di Jl. Trunojoyo No.73, Kepatihan, Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember memiliki 197 karyawan yang terdiri dari 146 karyawan tetap dan 51 karyawan tidak tetap. Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, dapat dikatakan permanen. Umumnya karyawan tetap memiliki hak yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap. Karyawan tetap juga bisa dikatakan sebagai karyawan yang aman dimana mereka tidak perlu lagi memikirkan kontrak kerja yang akan habis. Sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dibanding dengan karyawan tetap. Hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap karena, karyawan tidak tetap cenderung tidak aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Jember juga memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerjaketika tempat dimana dia bekerja memiliki beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja yang kurang baik, dan kompensasi yang kurang. Sehingga, mereka akan mencari pekerjaan lain yang mereka inginkan dan lebih baik bagi mereka.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pentingnya peran sumber daya manusia untuk perusahaan dan terkait dengan *turnover intention* karyawan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan objek perusahaan daerah air minum (PDAM) yang berada di Jember. peneliti mengambil variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diperoleh permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu :

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan penambahan ilmu tentang pentingnya beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi serta menjadi sumber informasi bagi yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama dan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu dibidang pengembangan sumber daya manusia.

c. Peneliti

Penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan akan pentingnya beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Beban Kerja

##### a. Pengertian Beban Kerja

Herrianto (2010:72) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Nurmiyanto (2003:136) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, Semua pekerjaan harus selalu diusahakan dengan sikap kerja yang ergonomis. Pengertian beban kerja lainnya yaitu menurut Munandar (2001:383) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban Kerja (workload) menurut Hart & Staveland (dalam Tarwaka, 2011:106) merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Beban merupakan aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto,2006:122).

Menurut Simamora (2006:81), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2005:116).



## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (dalam Prihatini 2007:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

## 2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

## c. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi:

- 1) Target yang Harus Dicapai



Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2) Kondisi Pekerjaan

Tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

## 3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

## 4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang sesuai, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing

memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Menurut Sedarmayati (2007:2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

## b. Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:22) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan kerja, pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wahyudi dan Suryono (2006:5), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

## 1) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

## 2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

## 3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

### d. Dampak Lingkungan Kerja

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

#### 1) Kenyamanan karyawan

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

#### 2) Perilaku karyawan

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

berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

### 3) Kinerja karyawan

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

### 4) Tingkat stres karyawan

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

## 2.1.3 Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan membutuhkan penerapan kebijakan kompensasi yang tepat dan efektif, sehingga mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sebagai hasil pekerjaan yang telah dikerjakan untuk organisasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Simamora (2006:442). Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181), kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan dari perusahaan tempatnya bekerja, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai manfaat yang diperolehnya karena jasanya yang telah diberikan pada perusahaan. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam suatu organisasi, maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja dan diharapkan turnover intention akan berkurang.

## b. Jenis- Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok ( gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

### 2) Kompensasi Non Financial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.



## c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2013 : 121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

### 1) Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2) Kepuasan Kerja

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

### 3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4) Motivasi

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

### 5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

### 6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### 7) Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.



## 8) Pengaruh Pemerintah

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

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan karyawan yang handal dan berkualitas.

### 2.1.4 *Turnover Intention*

#### a. Pengertian *Trunover intention*

Harnoto (2002:2) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions*, diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Simamora (2006:64) menyebutkan *Turnover Intentions* merupakan perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. [perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan \(avoidable voluntary turnover\) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan \(unavoidable voluntary turnover\)](#). Ferry (2007) mendefinisikan intensi turnover sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah kerja keperusahaan lain dikarenakan beberapa faktor diantaranya mendapatkan penawaran gaji yang lebih baik, tidak tahan lagi dengan situasi tempat bekerja dan harapan pekerjaan yang lebih baik.

#### b. Jenis-Jenis *Trunover Intention*

Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :
  - a) *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.
  - b) *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
- 2) *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

### c. Faktor- Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (Susanti, 2008) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

#### 1) Karakteristik Individu

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

#### 2) Lingkungan Kerja

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

### 3) Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

### 4) Komitmen organisasi

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

#### d. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (Susanti, 2008) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

##### 1) Beban kerja.

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

##### 2) Biaya penarikan karyawan.

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

##### 3) Biaya latihan.

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

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

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

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

- 6) Memicu stres karyawan.

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

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga dijadikan sebagai perbandingan ataupun tolakukur untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Surya dan Artha (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung variabel stress kerja(X1), beban kerja(X2) dan lingkungan kerja non fisik(X3) terhadap *turnover intention*(Y). 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. Hasil yang diperoleh dalam

penelitian ini menunjukkan Stres kerja(X1) dan Beban kerja(X2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*(Y), sedangkan Lingkungan kerja non fisik(X3) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

Irvianty dan verina (2015) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja(X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) 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. Sampel dalam penelitian sebanyak 81 orang karyawan yang ukuran sampel ditentukan melalui rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan ialah regresi sederhana dan regresi berganda. Dari hasil penelitian diketahui variabel X1 (stres kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (*turnover intention*) secara simultan.

Widyawati, *et al.* (2017) melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan PT GeoGiven Visi Mandiri Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan motivasi (X3) kerja terhadap variabel *turnover intention* (Y) 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 penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), Stress kerja (X2) berpengaruh positif motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* (Y).

Ningrum (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Outsourcing



PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, terhadap *turnover intentions*(Y) sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan yaitu 43 karyawan outsourcing dengan metode pengambilan sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji instrument, uji normalitas data, path analysis, uji asumsi klasik, uji t dan perhitungan jalur. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Fuhasari (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan 97 responden ini merupakan penelitian sampel dengan teknik cluster random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta dan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

Rahma Tsani (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2)



terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung yang berjumlah 150 karyawan dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Notoprawiro (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Graha Sumber Berkah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Graha Sumber Berkah. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Graha Sumber Berkah dengan jumlah sampel 35 karyawan. Sampel diperoleh berdasarkan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT Graha Sumber Berkah.

Khikmawati (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada pramuniaga PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pramuniaga PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta yang berjumlah 125 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian tersebut

didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

Putrianti, *et.all* (2014) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel *turnover Intention* (Y1). 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.

Gede dan Bagus (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention* pada agent PRU Megas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen kompensasi (X) terhadap variabel endogen komitmen organisasional (Y1) dan *turnover intention* (Y2). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan anak cabang dari PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) yang bernama PRU Megas berlokasi di Masceti jalan bypass Prof Ida Bagus Mantra, Gianyar, Bali dengan menggunakan 65 orang sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah path analysis yang diolah menggunakan software SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Surya dan Artha (2017)	stress kerja(X1), beban kerja(X2), lingkungan kerja non fisik(X3), <i>turnover intention</i> (Y).	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja (X1) dan Beban kerja(X2) berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> (Y),sedangkan Lingkungan kerja non fisik(X3) berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> (Y).
2	Irvianti dan Verina (2015)	stres kerja(X1) , beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja (X1), beban kerja(X2) dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi variabel <i>turnover intention</i> (Y) secara simultan
3	Widyawati, et al. (2017)	Beban kerja (X1), Stress kerja (X2), motivasikerja (X3), <i>turnover intention</i> (Y).	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja (X1) , Stress kerja (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y).

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4	Ningrum (2016)	Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), <i>turnover intentions</i> (Y), kepuasan kerja (Z)	Path analysis	<u>Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i>, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i>, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i>.</u>
5	Fuhasari (2016)	Komitmen organisasi (X1), beban kerja (X2), <i>turnover intention</i> (Y)	Analisis regresi linier berganda	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta dan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Bale Ayu.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
6	RahmaTsani (2016)	lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), <i>turnover intention</i> (Y)	Analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung.
7	Notoprawiro (2016)	Lingkungan kerja stress (X1), <i>turnover intention</i> (Y)	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Graha Sumber Berkah.
8	Khikmawati (2015)	kepuasan kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), <i>turnover intention</i> (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.



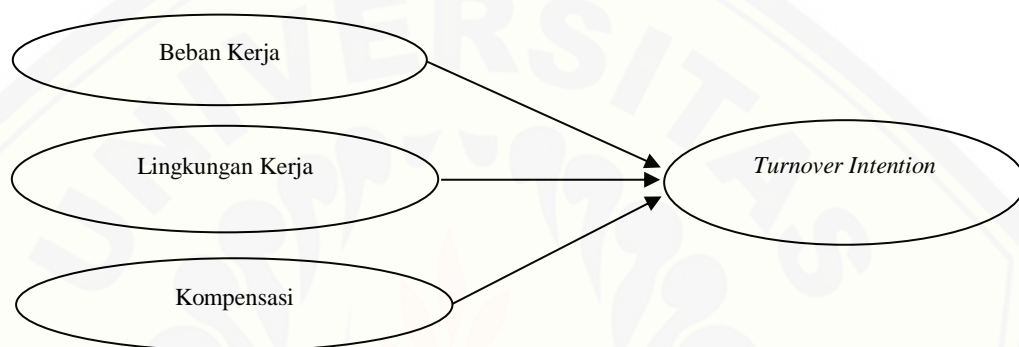
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
9	Putrianti <i>et al</i> (2014)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja ( <i>Turnover Intention</i> ) (X2), ( <i>Y</i> )	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.
10	Gede dan Bagus (2017)	dan kompensasi (X), komitmen organisasional (Y1) dan <i>turnover intention</i> (Y2).	path analysis	Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber : Arta dan Surya (2012), Fuhasari (2012), Gede dan Bagus (2017), Irvanti dan Veriana (2015), Khikmawati (2015), Ningrum (2016), Notoprawiro (2016), Putrianti, *et al* (2014), RahmaTsani (2016), Widyawati, *et al* (2017)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk memudahkan peneliti mengetahui hubungan tiap variabel. Dengan begitu peneliti dapat mengetahui alur penelitian dan dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan teori yang telah disampaikan oleh para ahli dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual pada penelitian ini menggambarkan pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan tidak tetap.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah disampaikan oleh para ahli dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### 2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Munandar (2001:383), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2000). Hal ini didukung oleh penelitian dari Widya, *et al.* (2017), Arta dan Surya (2012), Irvanti dan Veriana (2015), Ningrum (2016),

yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut maka peneliti menulis hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.

## **2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Menurut Sedarmayanti (2007:21) lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Munandar (2001:383), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan sertahubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Notoprawiro (2016), Irvanti dan Veriana (2015), Artha dan Surya (2017), RakhmaTsani (2016), Khikmawati (2015), Ningrum (2016). Bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut maka peneliti menulis hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.

#### **2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention**

Flinkman *et al.* (2007) menyatakan alasan utama meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh gede dan Bagus (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan adanya teori dan penelitian tersebut maka peneliti menulis hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2006:12) berpendapat bahwa rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai tujuan penelitian.

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat penelitian untuk mengukur pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:38) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian ahli tersebut maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember yang berjumlah 51 orang.



### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2008:117). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun pertimbangan yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap, yaitu 51 karyawan yang ada pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Jember.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Data diperoleh maka selanjutnya akan diolah menggunakan software SPSS yang selanjutnya akan dianalisis.

Jenis data penelitian menurut sumbernya dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data skunder. Dalam penelitian ini menggunakan kedua jenis data tersebut dimana data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember. Sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya dan data-data dari website yang sekiranya dibutuhkan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menemui nara sumber dan menanyakan informasi yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Data yang diperoleh diambil melalui bagian personalia yaitu mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah karyawan tidak tetap yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember

b. [Kuisisioner](#)

Menurut Sugiyono (2007 : 199) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian. Peranyaan yang tertera mencangkup beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan turnover intention pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) di Jember.

c. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet atau dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.5 Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas atau Independent Variable(X)

Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini antara lain yaitu beban kerja yang disebut sebagai variabel (X1), lingkungan kerja yang disebut sebagai variabel (X2), dan kompensasi yang disebut sebagai variabel (X3).

b. Variabel Terikat atau Dependent Variable (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah turnover intention yang disebut sebagai variabel (Y)

### **3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel itu sendiri meliputi variabel independen (X) yang terdiri dari beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) serta variabel dependen (Y) yang terdiri dari turnover intention.

- a. Variabel independen beban Kerja (X1) merupakan sejumlah tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan yang diberikan oleh atasan atau perusahaan untuk dituntaskan. Dalam penelitian ini indikator beban kerja menggunakan indikator sebagai berikut :

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. Misalnya terkait dengan keamanan dan kenyamanan dalam kondisi pekerjaan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Kesesuaian waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan target.

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b. Variabel independen lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Indikator lingkungan kerja diantaranya :

1) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

2) Dekorasi atau Ruang Gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktivitas para karyawan.

3) Suhu Udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

4) Suara Bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

5) Keamanan Bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi tindakan kriminal Antar Karyawan.

6) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

- c. Variabel independen kompensasi (X3) merupakan gaji atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan. Indikator kompensasi diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Gaji merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan Kepada karyawan dalam skala bulanan.

2) Tunjangan

Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dianggap mempunyai komitmen terhadap perusahaan seperti Tunjangan Hari Raya (THR).

3) Bonus

Imbalan dalam bentuk uang yang diberikan diluar gaji atas prestasi karyawan terhadap perusahaan.

4) Jaminan Sosial

Bentuk imbalan dari perusahaan berupa asuransi kesehatan, beasiswa pendidikan bagi anggota keluarga karyawan dan uang pesangon.

5) Fasilitas

Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa kenyamanan dalam kerja, tempat kerja yang luas, bersih, aman serta tempat ibadah.

d. Variabel dependen *turnover intention* (Y) merupakan kadar keinginan berpindah dari pekerjaan yang dialami oleh karyawan perusahaan. Adapun indikator *turnover intention* dalam penelitian ini adalah :

1) Absensi yang meningkat

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.

2) Mulai malas 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.



### 3) Penigkatan terhadap 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 bentuk pelanggaran lainnya.

### 4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan 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,

### 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan. Jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya, maka justru menunjukkan karyawan ini melakukan *turnover*.

## 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan dalam mengukur indikator variabel untuk menghasilkan data kuantitatif. Peneliti ini menggunakan skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119), bahwa skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya dalam pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi.

Setiap item pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif pada indikator variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi menggunakan kriteria:

- a. Sangat setuju (SS) memiliki bobot poin sebesar 5
- b. Setuju (S) memiliki bobot poin sebesar 4
- c. Cukup Setuju (CS) memiliki bobot poin sebesar 3
- d. Tidak setuju (TS) memiliki bobot poin sebesar 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot poin sebesar 1

Setiap item pernyataan atau pertanyaan yang bersifat negatif pada indikator variabel *turnover intention* menggunakan kriteria :

- a. Sangat setuju (SS) memiliki bobot poin sebesar 1
- b. Setuju (S) memiliki bobot poin sebesar 2
- c. Cukup Setuju (CS) memiliki bobot poin sebesar 3
- d. Tidak setuju (TS) memiliki bobot poin sebesar 4
- e. Sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot poin sebesar 5

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Uji instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi. Oleh karena itu instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011:135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas Pearson berdasarkan rumus korelasi Product Moment. Sugiyono (2015:127) kriteria validitas untuk setiap item adalah nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 sedangkan jika nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid, Sugiyono (2015:128). Adapun rumus Pearson Product Moment adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel
- X = Nilai Indikator Variabel
- Y = Nilai Total Variabel

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali – kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali,2013:48). Sesuai yang diisyaratkan Nunnally (dalam Ghozali,2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien Cronbach Alpha yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $\alpha$  = koefisien cronbach alpha
- X = jumlah butir pertanyaan
- r = rata – rata Korelasi diantara butir – butir pernyataan.

### 3.8.2 Uji normalitas data

Ghozali (2013:110) menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian – pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka

uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji kolmogrov-smirnovtest dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat kolmogrov-smirnov test sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $> 0.05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0.05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut independent variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) serta *turnover intention*(Y1) pada karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali,2013:277):

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

Keterangan:

- $a$  = bilangan konstanta
- $b_1$  = koefisien regresi variabel beban kerja
- $b_2$  = koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- $b_3$  = koefisien regresi variabel kompensasi
- X1 = beban kerja
- X2 = lingkungan kerja
- X3 = kompensasi
- Y = turnover intention
- $e_i$  = faktor gangguan

## 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (Best Linier Unbiased Estimator = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Multikolinieritas

Ghazali (2013:91) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel – variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebasnya sama dengan nol. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance (TOL) dan variance inflation factors (VIF) dari masing – masing variabel. Jika nilai TOL < 0.10 maka artinya terjadi multikolinieritas. Jika TOL > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Ghazali (2013:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



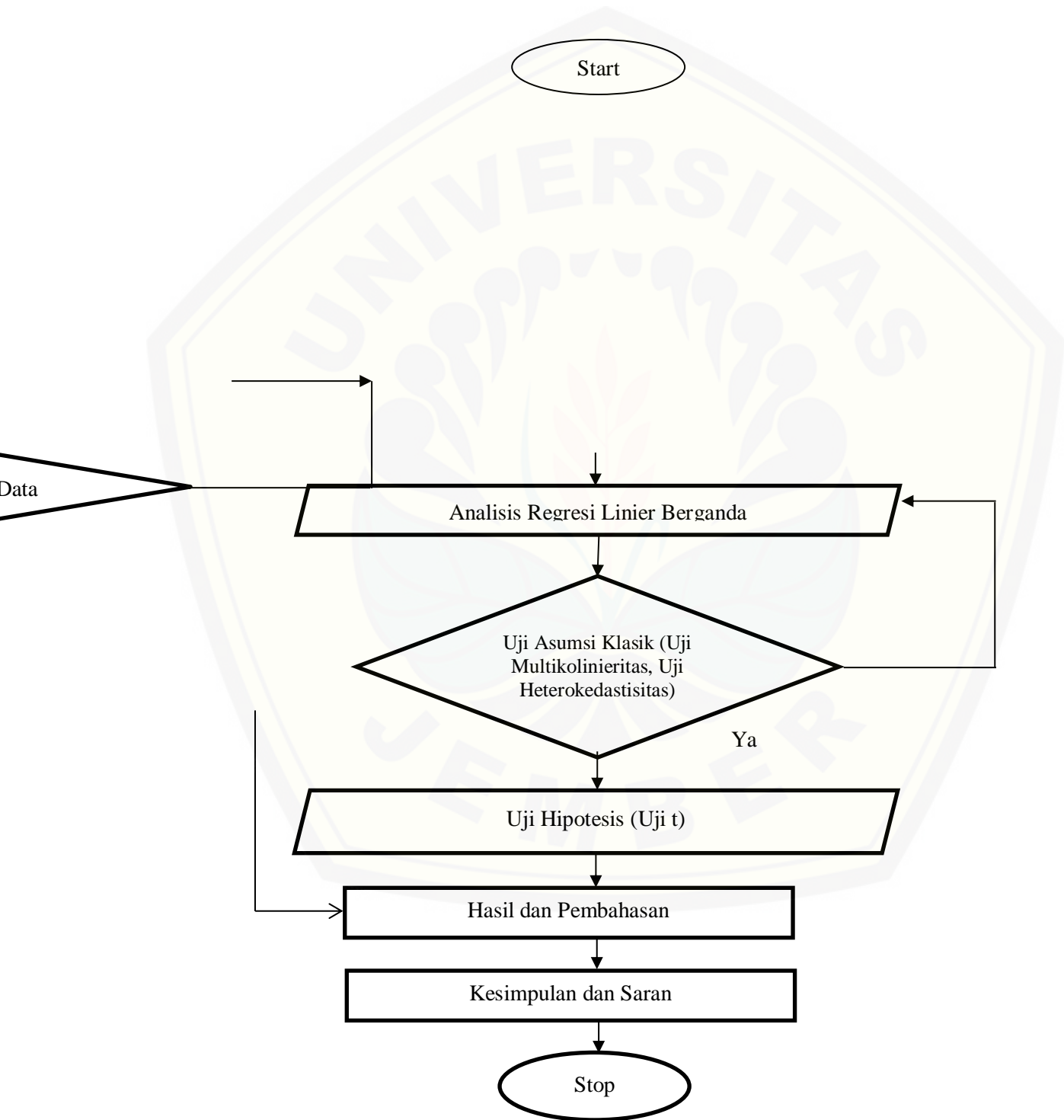
### 3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis tersebut terdiri dari:

Uji Parsial Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel X dengan variabel Y karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember. Adapun tahapan uji t sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
  - $H_0$  : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
  - $H_a$  : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. Menentukan derajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$  atau 0.05)
- c. Membuat kesimpulan
  - a) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak  
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.
  - b) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima  
Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan gambar:

- a. Start merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data : (Observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
  1. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.
  2. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
  3. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Uji data dengan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
- f. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t.
- g. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- h. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- i. Stop, merupakan akhir dari seluruh penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan pada  $\alpha = 5\%$  terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi variabel sebesar 33,9%. Artinya apabila beban kerja ( $X_1$ ) naik 33,9%, maka *turnover intention* (Y) juga akan naik 33,9% terhadap karyawan tidak tetap di Perusahaan Air Minum (PDAM) Jember
- b. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan pada  $\alpha = 5\%$  terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi variabel sebesar 40,7%. Artinya apabila lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik 40,7%, maka *turnover intention* (Y) juga naik 40,7% pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Air Minum (PDAM) Jember.
- c. Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan pada  $\alpha = 5\%$  terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi variabel sebesar 33,1%. Artinya apabila kompensasi ( $X_3$ ) naik 33,1%, maka *turnover intention* (Y) juga naik 33,1% pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Air Minum (PDAM) di Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember

Sebagai tambahan informasi bahwa Beban kerja, Lingkungan kerja, kompensasi dapat mempengaruhi *Turnover Intention* khususnya untuk karyawan tidak tetap sehingga dapat lebih memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang ada. Serta mengambil langkah untuk menentukan cara agar tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut rendah. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat turnover intention karyawan :

- 1) Memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, kondisi karyawan, peraturan perusahaan dan SOP yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Menciptakan lingkungan kerja nyaman mungkin guna mendukung kelancaran karyawan dalam bekerja. Baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.
- 3) Mengatur kompensasi dan tunjangan yang setimpal dengan kinerja dan prestasi karyawan

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai tambahan informasi mengenai variabel Beban kerja, Lingkungan kerja, kompensasi terhadap Turnover Intention. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap turnover intention karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, 2008. Analisis Jalur (Path Analisis), Edisi kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Ahyari, Agus. 1994. Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, S. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Arika. 2011. Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Brahmasari, Ida Ayu & Suprayetna 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10 No.2
- [Ferry Novliadi. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja. Skripsi dipublikasikan. Medan: Universitas Sumatera Utara. \(Diakses pada tanggal 2 Oktober 2015\).](#)
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Jakarta: Prehallindo.
- Munandar, AS. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press, Jakarta

- Malayu,Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi).Jakarta: Bumi Aksara.
- Novliadi Ferry, 2007,Intention Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan kepuasan Kerja. Makalah Program Study Psikologi Fakultas Kedokteran university\ as Sumatera utara, Medan
- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan baban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Medan
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Rivai, V. 2009. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Russ, F.A., dan McNelly, K.M. 1995. Link among satisfaction, commitmen and turnover intension:the moderating effect of experiences, gender and perfomance. Journal of BusinessResearch, 34: 57-65.
- Spector, P. E. 2012. Industrial and organizational psychology: Research and practice 6th Ed. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan PendekatanRecommended Weiht Limit. ARIKA, 5(2).
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2008. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D). Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryo, Susanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga.Yogyakarta, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sutarto, 2006, Dasar-dasar Organisasi, Gajah Mada University Press Yogyakarta
- [Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.](#)
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Sedarmayanti. 2001. Manajemen SDM cetakan 1. Bandung: PT. Refika Aditama.

Soetjipto, Budi W. 2004. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara.

[Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Solo: Harapan Press.](#)

Utami, I. dan Bonussyeani, N. E. S. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Bepindah Kerja. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 6(1). Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.

**Lampiran 1. Kuesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan PDAM Jember

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 susun adalah **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan dapat dijamin kerahasiaan serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

Mutiara Putri Agustin

160810201312

### Identitas Responden

- 1 Nomor Responden :.....(Diisi oleh peneliti)
- 2 Umur :.....tahun
- 3 Jenis Kelamin :(Pria/Wanita) \*coret yang tidak perlu

### Petunjuk Pengisian

- 1 Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- 2 Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat empat (5) pilihan jawaban, yaitu:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Cukup Setuju (CS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
- 3 Pastikan anda tidak melewati kuisiner yang tersedia.



**KUESIONER**

1. Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
<u>2</u>	Kondisi kerja di tempat saya cukup baik dan mendukung segala aktivitas kerja					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
<u>4</u>	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					

2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>CS</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>
<u>1</u>	<u>Pencahayaan di tempat kerja saya memadai, sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan</u>					
2	<u>Penataan ruang kerja yang nyaman dan luas mendukung aktivitas pekerjaan.</u>					
<u>3</u>	<u>Pendingin udara di ruang kerja saya berfungsi dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja</u>					
<u>4</u>	<u>Pengaturan ruang kerja saya baik sehingga menciptakan ruangan yang tenang dari suara bising.</u>					

5	<a href="#"><u>Saya merasa aman saat bekerja, karena perusahaan selalu memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan.</u></a>					
6	<a href="#"><u>Saya merasa interaksi, komunikasi dan hubungan antar rekan kerja dalam organisasi berjalan dengan baik</u></a>					

### 3. Kompensasi (X3)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas karyawan					
2	Tunjangan diberikan perusahaan kepada karyawan memadai					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat tugas yang diberikan					
4	Karyawan mendapat jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarga					
5	Fasilitas di kantor sangat memadai, aman dan nyaman					

### 4. Turnover Intention (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya sering absen dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
2	Saya pernah malas bekerja dan pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini					
3	Saya pernah melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan					
4	Saya pernah tidak mengikuti perintah atasan dan tidak mengikuti kebijakan-kebijakan perusahaan					

5	Sayamenyelesaikan tugas dengan bertanggung jawab agar bisa segera lepas dari beban perusahaan					
---	---	--	--	--	--	--

**Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden**

N O	X 11	X 12	X 13	X 14	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 31	X 32	X 33	X 34	X 35	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2
6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4
7	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	2	3	4	5	4	2
8	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3
9	4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4
11	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	2
12	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	3
13	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3
14	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	2	2
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	2	5	5	5	4	1
16	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	2	2
17	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3
18	3	5	3	5	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2
20	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5	4	2	2
21	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2
22	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3
23	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	1
24	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
25	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	3

26	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2
29	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3
30	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	3	4	5	4	4	3
31	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	2

NO	X11	X12	X13	X14	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X31	X32	X33	X34	X35	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
32	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3
33	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
34	2	3	3	5	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	5	2
35	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
36	4	2	2	5	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	5	3
37	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3
38	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2
39	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
40	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5
41	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2
42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	3
43	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3
44	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	2
45	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
46	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
48	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2
50	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2
51	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2

**Lampiran 3. Deskriptif Variabel**

**Statistics**

	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y15
Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.84	4.08	3.82	3.78	3.88	3.92	3.75	4.02	4.25	4.12	3.84	4.00	3.84	4.14	3.20	4.02	4.22	4.10	3.78	2.7647

**a. Variabel Beban Kerja (X1)**

**X11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.9	5.9	5.9
3	6	11.8	11.8	17.6
4	38	74.5	74.5	92.2
5	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.9	3.9	3.9
3	9	17.6	17.6	21.6
4	23	45.1	45.1	66.7
5	17	33.3	33.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X13**



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.9	3.9	3.9
3	14	27.5	27.5	31.4
4	26	51.0	51.0	82.4
5	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	9.8	9.8	9.8
3	9	17.6	17.6	27.5
4	29	56.9	56.9	84.3
5	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

**X21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	14	27.5	27.5	29.4
4	26	51.0	51.0	80.4
5	10	19.6	19.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	14	27.5	27.5	29.4
4	24	47.1	47.1	76.5
5	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.9	5.9	5.9
3	14	27.5	27.5	33.3

	4	27	52.9	52.9	86.3
	5	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	7	13.7	13.7	15.7
	4	33	64.7	64.7	80.4
	5	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	5	9.8	9.8	11.8
	4	25	49.0	49.0	60.8
	5	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.9	3.9	3.9
	3	7	13.7	13.7	17.6
	4	25	49.0	49.0	66.7
	5	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**c. Variabel Kompensasi (X3)**

**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	15	29.4	29.4	31.4
	4	26	51.0	51.0	82.4
	5	9	17.6	17.6	100.0

**X31**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	15	29.4	29.4	31.4
4	26	51.0	51.0	82.4
5	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X32**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	25.5	25.5	25.5
4	25	49.0	49.0	74.5
5	13	25.5	25.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X33**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.9	5.9	5.9
3	10	19.6	19.6	25.5
4	30	58.8	58.8	84.3
5	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X34**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	7	13.7	13.7	15.7
4	27	52.9	52.9	68.6
5	16	31.4	31.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**X35**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.9	3.9	3.9

	2	10	19.6	19.6	23.5
	3	19	37.3	37.3	60.8
	4	16	31.4	31.4	92.2
	5	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**d. Variabel *Turnover Intention* (Y1)**

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	7	13.7	13.7	15.7
	4	33	64.7	64.7	80.4
	5	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.9	3.9	3.9
	3	8	15.7	15.7	19.6
	4	18	35.3	35.3	54.9
	5	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**Y13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	10	19.6	19.6	21.6
	4	23	45.1	45.1	66.7
	5	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**Y14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11.8	11.8	11.8
	3	8	15.7	15.7	27.5

4	28	54.9	54.9	82.4
5	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.9	3.9	3.9
2	19	37.3	37.3	41.2
3	22	43.1	43.1	84.3
4	5	9.8	9.8	94.1
5	3	5.9	5.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	



**Lampiran 4. Uji Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

**Correlations**

		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson Correlation	1	.364**	.510**	-.027	.648**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.850	.000
	N	51	51	51	51	51
X12	Pearson Correlation	.364**	1	.594**	.084	.781**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.559	.000
	N	51	51	51	51	51
X13	Pearson Correlation	.510**	.594**	1	.002	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.990	.000
	N	51	51	51	51	51
X14	Pearson Correlation	-.027	.084	.002	1	.437**
	Sig. (2-tailed)	.850	.559	.990		.001
	N	51	51	51	51	51
X1	Pearson Correlation	.648**	.781**	.783**	.437**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	51	51	51	51	51

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

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X2
X21	Pearson Correlation	1	.510**	.333*	.339*	.171	.058	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.015	.230	.684	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X22	Pearson Correlation	.510**	1	.505**	.203	.073	.015	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.152	.610	.914	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X23	Pearson Correlation	.333*	.505**	1	.170	-.097	.116	.616**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.232	.497	.418	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X24	Pearson Correlation	.339*	.203	.170	1	.463**	.542**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.015	.152	.232		.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X25	Pearson Correlation	.171	.073	-.097	.463**	1	.616**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.230	.610	.497	.001		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X26	Pearson Correlation	.058	.015	.116	.542**	.616**	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.684	.914	.418	.000	.000		.004
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	.737**	.733**	.616**	.647**	.479**	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

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

c. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X3
X31	Pearson Correlation	1	.758**	.243	.042	-.235	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.085	.772	.097	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X32	Pearson Correlation	.758**	1	.183	.038	-.255	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000		.199	.789	.071	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X33	Pearson Correlation	.243	.183	1	.150	-.119	.534**
	Sig. (2-tailed)	.085	.199		.294	.405	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X34	Pearson Correlation	.042	.038	.150	1	.131	.515**
	Sig. (2-tailed)	.772	.789	.294		.360	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X35	Pearson Correlation	-.235	-.255	-.119	.131	1	.317*
	Sig. (2-tailed)	.097	.071	.405	.360		.024
	N	51	51	51	51	51	51
X3	Pearson Correlation	.636**	.601**	.534**	.515**	.317*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.024	
	N	51	51	51	51	51	51

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

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X3
X31	Pearson Correlation	1	.758**	.243	.042	-.235	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.085	.772	.097	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X32	Pearson Correlation	.758**	1	.183	.038	-.255	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000		.199	.789	.071	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X33	Pearson Correlation	.243	.183	1	.150	-.119	.534**
	Sig. (2-tailed)	.085	.199		.294	.405	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X34	Pearson Correlation	.042	.038	.150	1	.131	.515**
	Sig. (2-tailed)	.772	.789	.294		.360	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X35	Pearson Correlation	-.235	-.255	-.119	.131	1	.317*
	Sig. (2-tailed)	.097	.071	.405	.360		.024
	N	51	51	51	51	51	51
X3	Pearson Correlation	.636**	.601**	.534**	.515**	.317*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.024	
	N	51	51	51	51	51	51

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

d. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.497**	.629**	-.063	-.094	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.662	.511	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y12	Pearson Correlation	.497**	1	.626**	.143	.015	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.317	.916	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y13	Pearson Correlation	.629**	.626**	1	.061	.005	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.673	.972	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y14	Pearson Correlation	-.063	.143	.061	1	.111	.464**
	Sig. (2-tailed)	.662	.317	.673		.440	.001
	N	51	51	51	51	51	51
Y15	Pearson Correlation	-.094	.015	.005	.111	1	.402**
	Sig. (2-tailed)	.511	.916	.972	.440		.003
	N	51	51	51	51	51	51
Y1	Pearson Correlation	.596**	.756**	.746**	.464**	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.003	
	N	51	51	51	51	51	51

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

e. Uji Reliabilitas Beban Kerja  
Case Processing Summary



		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

f. **Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

g. **Uji Reliabilitas Kompensasi**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

h. **Uji Reliabilitas Turnover Intention**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

**Lampiran 5. Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64660298
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.458
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

**Lampiran 6. Uji Analisis Linear Berganda**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

**a. Tabel R**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.525	.494	1.69834

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

b. Dependent Variable: Y1

**b. Tabel Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.729	3	49.910	17.304	.000 <sup>a</sup>
	Residual	135.565	47	2.884		
	Total	285.294	50			

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

b. Dependent Variable: Y1

**c. Tabel Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.677	2.887		-.581	.564
	X1	.399	.127	.338	3.148	.003
	X2	.407	.108	.400	3.767	.000
	X3	.331	.135	.275	2.459	.018

a. Dependent Variable: Y1

**Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinearitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.677	2.887		-.581	.564		
X1	.399	.127	.338	3.148	.003	.878	1.138
X2	.407	.108	.400	3.767	.000	.897	1.115
X3	.331	.135	.275	2.459	.018	.808	1.238

a. Dependent Variable: Y1

**b. Uji Heteroskedastisitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.485	1,686		,288	,775
X1	-,095	,074	-,306	-2,093	,142
X2	,076	,063	,173	1,200	,236
X3	,089	,079	,172	1,132	,263

a. Dependent Variable: RES2