



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN ROTI MORLANO BALIBOND ORLENDY
JEMBER**

EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON
TURNOVER INTENTION EMPLOYEES IN MORLANO BALIBOND ORLENDY
BREAD COMPANY, JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

Aru Wardhana

NIM. 130810201176

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2020



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN ROTI MORLANO BALIBOND ORLENDY
JEMBER**

EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON
TURNOVER INTENTION EMPLOYEES IN MORLANO BALIBOND ORLENDY
BREAD COMPANY, JEMBER

SKRIPSI

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

Oleh :

Aru Wardhana

NIM. 130810201176

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aru Wardhana
NIM : 130810201176
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendi Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan 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 ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 08 September 2020
Yang Menyatakan,

AruWardhana
NIM: 130810201066

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember

Nama : Aru Wardhana

NIM : 130810201176

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 08 September 2020

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M.

NIP. 197912212008122002

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si

NIP. 196610201990022001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen

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

NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN DI
PERUSAHAAN ROTI MORLANO BALIBOND ORLENDY JEMBER**

Yang dipersiapkan oleh dan disusun oleh:

Nama : Aru Wardhana
NIM : 130810201176
Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

28 September 2020

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dr Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si.** (.....)
NIP. 197405022000032001
Sekretaris : **Dra. Lilik Farida, M.Si.** (.....)
NIP. 196311281989022001
Anggota : **Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.** (.....)
NIP. 196910071998021008

Pas Foto

4x6

Sesuai

Ijazah

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Saya panjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang Maha Pengasih, lagi Maha Penyayang. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta Suyoto dan Elisabeth Winursitati.
2. Kakak dan ponakan tercinta, Yeti Ekasari, Retnoning, F. Pamungkas Hari Setiawan, Andreas Kei Taegon Setiawan dan Alexander Eiji Zo Setiawan.
3. Dosen pembimbing Ema Desia Prajitiyasari, S.E, M.M dan. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si serta seluruh guru mulai dari pendidikan usia dini hingga perkuliahan.
4. Almamater tercinta UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“What is the best investment for the future ?
Invest in the happiness you can create.”

(The Proletariat)

“I don’t care that they stole my idea,
I care that they don’t have any of their own.”

(Nikola Tesla)

“Formal education will make you living,
Self-education will make you fortune.”

(Jim Rohn)

RINGKASAN

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy. Aru Wardhana, 130810201176, 2020, 88 Halaman, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy berdiri sejak tahun 2005 dan terletak di Kecamatan Tanggul, Desa Manggis, Kabupaten Jember. Perusahaan roti ini termasuk dalam *home industry*. perusahaan ini terkenal dengan produk andalan mereka yaitu roti morisa. cakupan pemasaran yang mencapai wilayah Jawa Timur, Jawa Barat, Jawa Tengah hingga Pulau Bali. Cakupan karyawan pada perusahaan ini pada tahun 2020 sebanyak 50 karyawan, yang mana sebagian besar direkrut dari sumber daya manusia lokal sehingga hal ini cukup membantu perekonomian masyarakat sekitar.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan. Jumlah karyawan yang ada di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini seluruh karyawan dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intentions* di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intentions* adalah Kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi *turnover intentions*, kompensasi yang diterima karyawan harus layak.

SUMMARY

The Effect of Workload, Work Environment, and Compensation on Employee Turnover Intentions at Morlano Balibond Orlendy Bread Company. Aru Wardhana, 130810201176, 2020, 88 Pages, Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Morlano Balibond Orlendy Bread Company since 2005 and is located in Tanggul District, Manggisan Village, Jember Regency. This bakery company is included in the home industry. this company is famous for their flagship product, morisa bread. marketing coverage that reaches the areas of East Java, West Java, Central Java to the island of Bali. The employee coverage at this company in 2020 is 50 employees, most of which are recruited from local human resources so that this is quite helpful for the economy of the surrounding community.

This study uses primary data obtained from questionnaires distributed to employees. The number of employees at Morlano Balibond Orlendy Bread Company is 50 people. In this study all employees were made respondents. The sampling technique in this study was carried out by using saturated sampling or census techniques. The method used in this research is to use multiple linear regression analysis method.

The results of this study indicate that partially, compensation and work environment have a significant effect on turnover intentions at the Morlano Balibond Orlendy Roti Company. The variable that most dominantly affects turnover intentions is compensation. This suggests that to reduce turnover intentions, the compensation received by employees must be appropriate.

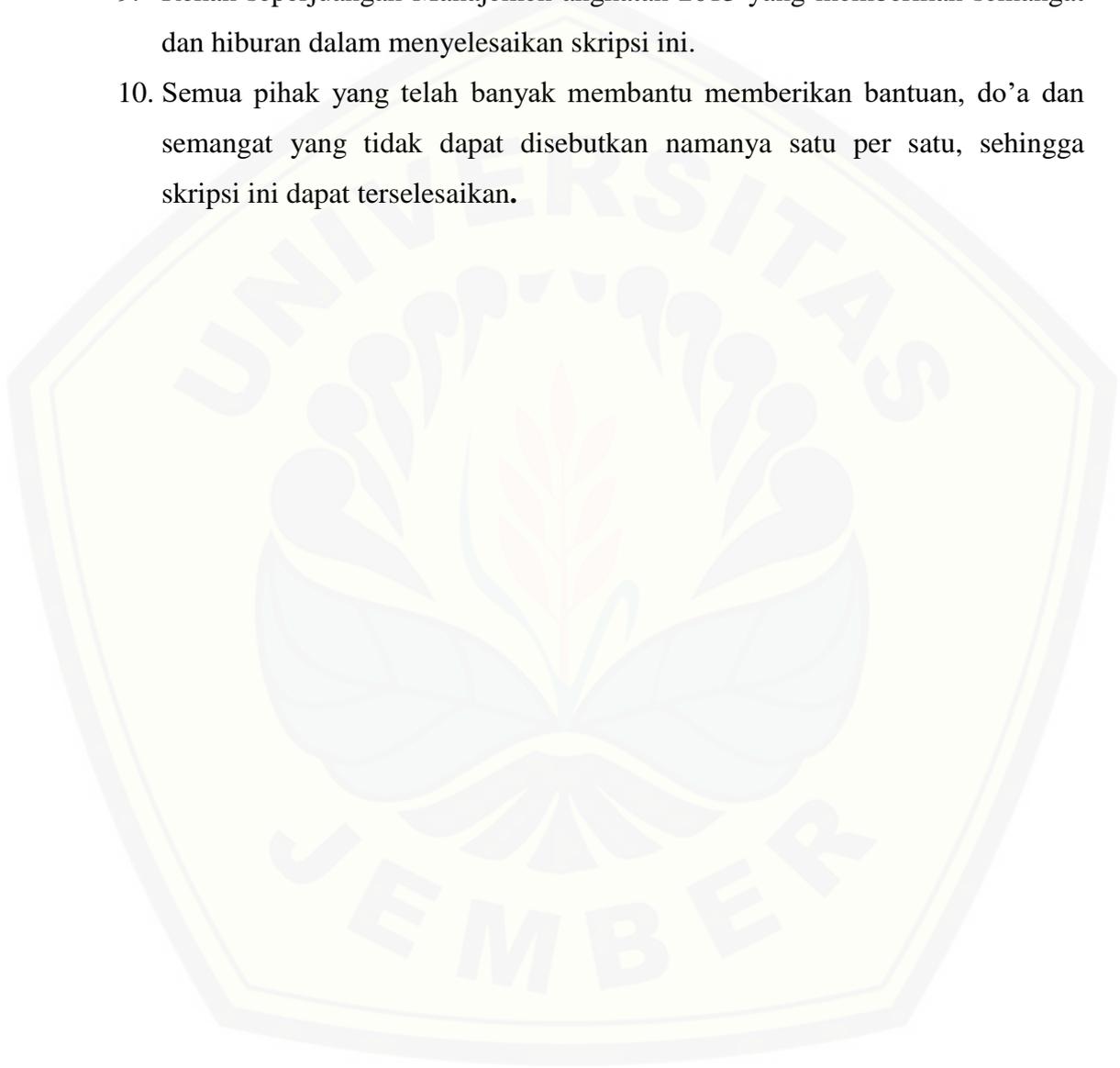
PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intentions* Karyawan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Jember. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih., S.E., M.Si. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Ema Desia Prajitiasari, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, ilmu, semangat, dan juga berbagai nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studi S1 Manajemen.
5. Orang tua, kakak-kakakku dan ponakan terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi serta hiburan yang tak terhingga dalam setiap langkahku menjalani aktivitas setiap hari.
6. Seluruh keluarga besarku. Terima kasih telah memberikan semangat, doa, dan perhatian selama ini.

7. Seluruh anggota grup (malas saya sebutkan) unfaedah Abadi Jaya Sumber Makmur, terimakasih atas berbagi aib dan hiburanya.
8. Seluiruh Anggota UKMF Seni dan Budaya Kurusetra yang memberikan hiburan dan kenangan.
9. Rekan seperjuangan Manajemen angkatan 2013 yang memberikan semangat dan hiburan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan, do'a dan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i - ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Kompensasi.....	16
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	20
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	29
BAB 3 METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Identifikasi Variabel	35
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel.....	35
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	35
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	38
3.7 Metode Analisis Data	39
3.7.1 Uji Instrumen	39
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.4 Uji Hipotesis	43
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	45

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	47
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian	49
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.3 Uji Instrumen	58
4.3.1 Uji Validitas	58
4.3.2 Uji Reliabilitas	59
4.4 Uji Normalitas Data	60
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.6 Uji Asumsi Klasik	62
4.6.1 Uji Multikolinearitas	62
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	62
4.7 Uji Hipotesis	63
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.8.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
4.8.3 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	66
4.9 Keterbatasan Penelitian	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluar-Masuk Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1 Data Responden	50
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.8 Hasil Normalitas Data	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis	64

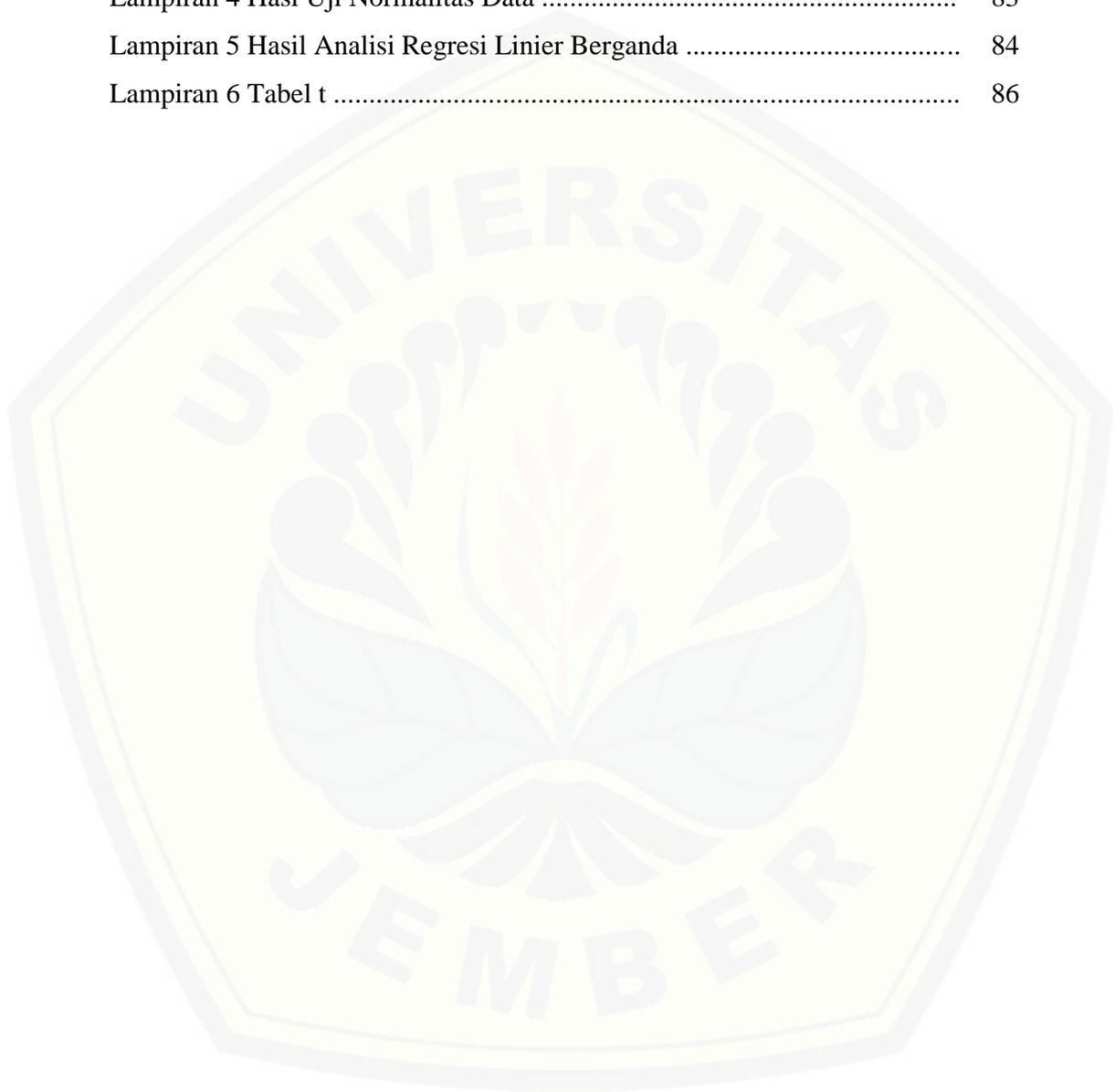
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	73
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	77
Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik	80
Lampiran 4 Hasi Uji Normalitas Data	83
Lampiran 5 Hasil Analisi Regresi Linier Berganda	84
Lampiran 6 Tabel t	86



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2011:120). Untuk menggerakkan roda organisasi maka diperlukan aktivitas manajemen. Organisasi mempunyai berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumberdaya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia untuk menjalankan organisasi, pasar yang mana sebagai target penjualan dan informasi untuk mendukung data riset dalam organisasi. Diantara berbagai macam sumber daya yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu fungsi manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Schuler, Dowling, Smart dan Huber, 1992:16). Kegiatan MSDM akan berjalan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi MSDM secara tepat dan menyeluruh. Pada fungsi-fungsi MSDM beberapa diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Dari beberapa fungsi MSDM diatas fungsi pemeliharaan dan pemberhentian yang erat kaitanya dengan penelitian ini. Fungsi pemeliharaan sendiri berarti kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama dengan perusahaan sampai pensiun. Fungsi pemberhentian berarti putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Maka fungsi pemeliharaan sendiri menjadi salah satu yang

terpenting, jika perusahaan tidak memelihara karyawan dengan baik akan menimbulkan keinginan pindah karyawan (*Turnover Intention*), yang berakhir pada fungsi pemberhentian (Hasibuan, 2016:21-23).

Mobley (2011:15) menyatakan *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia ingin berhenti bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Harnoto (2002:2) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Tingginya kadar *turnover* karyawan akan menimbulkan dampak bagi perusahaan. Menurut Mobley (2011:42) menyatakan ada beberapa pengaruh akibat *turnover* karyawan pada perusahaan, di antaranya adalah beban kerja, jika angka *turnover intention* karyawan semakin tinggi, maka semakin banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan akan memberi dampak pada beban kerja karyawan yang tetap diperusahaan. Mobley (2011:121) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berpindah, dari faktor keorganisasian ada perihal kompensasi yang berbentuk gaji, yang mana hal ini memberikan pengaruh pada pergantian karyawan ada di tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah. Pada faktor individual, terdapat faktor lingkungan kerja, yang mana jika semakin nyaman kondisi lingkungan kerja maka akan mempengaruhi turunnya tingkat keluarnya karyawan (*turnover*).

Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai spesifikasi pekerjaan mereka didalam perusahaan. Perusahaan memberikan beban kerja kepada setiap para karyawan guna bertujuan mencapai target. Menurut Permendagri (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Mobley (2011:42) menyatakan bahwa *turnover intention* memberi dampak pada beban kerja karyawan. Jika angka keinginan pindah karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Maka jika semakin tinggi beban kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu pemetaan pekerjaan terhadap masing-masing karyawan perlu diperhatikan,

sehingga dapat memperoleh kondisi efektif dan ideal dalam penetapan beban kerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ni Nyoman Suryani, I Dewa Made Adnyana dan Wildan Ade (2018) menunjukkan hasil signifikan positif terkait variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, artinya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan jika terlalu berlebihan akan mempengaruhi tingkat *turnover Intention*.

Setelah beban kerja, eksistensi kegiatan perusahaan tidak lepas dari lingkungan kerja dalam perusahaan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 66 (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber dan sumber-sumber bahaya. lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penyebab *turnover intention*. yang mana lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan social para karyawan. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya dan kualitas kehidupan kerja para karyawan (Mobley, 2011:121). Hal tersebut didukung oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sivellea Firdaus dkk. (2017) dan Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016) bahwa variabel lingkungan kerja bersignifikan positif terhadap variabel *turnover intentions* yang artinya bahwa lingkungan kerja yang baik disekitar perusahaan memiliki pengaruh atau punya peranan dalam menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Adanya Kompensasi akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intentions* perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:224) menyatakan bahwa dalam tujuan dasar penerapan sistem kompensasi, terdapat tujuan mempertahankan karyawan dan pengendalian biaya. Mempertahankan karyawan berarti ketika Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan

betah sehingga akan mengurangi tingkat keinginan keluarnya karyawan (*turnover intention*), kemudian pengendalian biaya berarti dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin banyaknya karyawan yang keluar kerja (*turnover*), Hal ini berarti penghematan biaya. Hal tersebut di dukung oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridwan Suryo Pranowo (2016) dan Husein Sandy (2017) menyatakan bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka memberikan pengaruh untuk penurunan tingkat *turnover* karyawan.

Pada penelitian ini mengambil objek Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy yang memiliki data tingkat *turnover* sebagai berikut ini :

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2016	67	10	23
2017	98	28	2
2018	76	4	18
2019	60	0	16
2020	50	0	16
Sumber : Data Perusahaan Roti Morlano (2019)			

Bahwa data menunjukkan bahwa pada tahun 2017 cakupan karyawan hingga 98 meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 67, kemudian 76 karyawan tercatat pada tahun 2018, hingga pada tahun terakhir di 2019 tercatat hanya 60 karyawan. Penurunan karyawan tiga tahun terakhir tersebut yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengukur niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) melalui pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karyawan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy.

perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 dan terletak di Kecamatan Tanggul, Desa Manggis, Kabupaten Jember. Perusahaan roti ini termasuk dalam *home industry*. perusahaan ini terkenal dengan produk andalan mereka yaitu roti morisa. cakupan pemasaran yang mencapai wilayah Jawa Timur, Jawa Barat, Jawa Tengah hingga Pulau Bali. Karyawan pada perusahaan ini berjumlah 50 karyawan pada tahun 2020, yang mana sebagian besar direkrut dari sumber daya manusia lokal sehingga hal ini cukup membantu perekonomian masyarakat sekitar.

Fenomena pertama yaitu terkait variabel lingkungan kerja di perusahaan, Lokasi sekitar perusahaan terlihat kurang strategis, karena berada ditengah pemukiman warga yang berhimpitan dan jauh dari akses jalan utama, hal ini membuat karyawan membutuhkan akses ekstra untuk tiba dilokasi perusahaan yang bertempat tinggal jauh dari perusahaan. Ruang kerja yang terbatas, pencahayaan, akses keluar masuk barang dan kendaraan juga terbatas karena berada ditengah pemukiman serta dukungan penduduk sekitar terhadap penempatan perusahaan ditengah pemukiman walaupun karyawan sebagian besar mengambil sumber daya manusia lokal.

Faktor berikutnya pengaruh variabel beban kerja, jika menilik dari *job description* dan SOP (standard operasional prosedur) yang telah di tetapkan oleh perusahaan untuk setiap kegiatan operasional, namun faktanya dilapangan beberapa karyawan melalaikan tugas dan mengabaikan SOP yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan telah menetapkan 8 jam kerja namun seringkali ditemui para karyawan datang terlambat, ataupun bekerja lembur, terkadang pulang lebih awal tergantung penyelesaian pekerjaan dari masing-masing target yang dibebankan pada karyawan pada hari itu.

Faktor berikutnya kompensasi, perusahaan ini belum memberikan insentif kepada semua karyawannya, yang mana tidak meratanya kompensasi dapat menumbuhkan kecemburuan antar karyawan. Kompensasi secara langsung yaitu salah satunya insentif yang hanya diberikan untuk bagian pemasaran yang mana pembagiannya, karyawan mendapat sebanyak 2% dari total penjualan, untuk kompensasi tak langsung salah satu contohnya berupa pemberian cuti. Ada juga

kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan berupa apresiasi secara lisan ataupun tertulis.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini ingin menindak lanjuti beberapa kasus di atas yang khususnya terkait pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi terhadap pengaruhnya kepada keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* karyawan. Terkait permasalahan tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang *turnover intention* berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan tersebut, maka dapat diangkat beberapa masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada perusahaan serta peneliti diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dan ketrampilan berpikir sehingga dapat memberi manfaat di masa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi sekaligus acuan untuk pengembangan perusahaan dalam mengurangi ataupun mengatasi *turnover intention* khususnya dari faktor beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan berfungsi sebagai penambahan wawasan dan referensi yang dapat berguna untuk penelitian-penelitian yang selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

Tarwaka (2015:104) menyatakan bahwa beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dikarenakan pekerjaan karyawan bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan (*overstress*), sebaliknya jika tingkat pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan kejenuhan (*understress*).

Menurut peraturan Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kerja antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Munandar (2010:383) Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. beban kerja juga terbagi menjadi dua jenis yaitu ; 1). Beban kerja kuantitatif adalah terkait dengan beban kerja berlebih secara fisik dan mental. 2). Beban kerja kualitatif yang terkait dengan beban kerja yang terlalu berat sedangkan kemampuan kognitif karyawan tidak sesuai. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), menyatakan bahwa indikator untuk mengukur beban kerja karyawan terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dimana karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Perusahaan dalam hal ini dapat mendukung karyawan dengan SOP (*standart operasional procedure*) yang sudah ditetapkan. Karyawan dapat dimudahkan dalam pekerjaannya dengan mempelajari SOP.

2. Penggunaan Waktu Bekerja

Penggunaan SOP dalam bekerja, bertujuan untuk memudahkan karyawan sekaligus sebagai pengendalian jika terdapat tindakan yang

tidak diperlukan pada jam-jam aktif bekerja. Sehingga dapat meminimalisir efek negatif dari setiap tindakan oleh karyawan.

3. Target Yang Harus Dicapai.

Setiap pekerjaan yang perlu diselesaikan tidak lepas dari adanya target yang harus dicapai. Target kerja yang semakin tinggi dengan jangka waktu yang tidak sesuai, maka akan berdampak pada beban kerja karyawan. Sehingga semakin besarnya beban kerja yang diterima maka akan berdampak pada beban fisik dan psikis yang dirasakan oleh karyawan.

Alasan yang sangat mendasar dalam pengukuran beban kerja adalah untuk mengkuantifikasikan biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan karyawan (Cain, 2007).

Mobley (2011:42) menyatakan bahwa *turnover intention* memberi dampak pada beban kerja karyawan. Jika angka pindah karyawan tinggi, berarti beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Maka semakin tinggi beban kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan itu untuk meninggalkan perusahaan.

Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa terdapat dua Faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan yaitu :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan yang meliputi :

a. Tugas Fisik Pekerjaan

Tugas fisik yang dimaksud adalah hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam berkerja).

b. Organisasi Kerja

Karyawan tentu akan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat. Perencanaan karir hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu asap, dan kebisingannya tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 66 (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber dan sumber-sumber bahaya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Menurut Simanjuntak (2003:39) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi pada lingkungan sekitarnya, dimana seorang yang bekerja, metode pekerjaannya, sebagai pengaruh kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan segala pekerjaannya sehari-hari.

Mardiana (2005:15) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai atau karyawan dalam perusahaan melakukan aktifitas pekerjaannya sehari-hari. Ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan

disekitar tempat kerja mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja untuk bekerja dalam waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedarmayanti (2001:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama karyawan. Perusahaan perlu memberikan cerminan bahwa kondisi yang ada di lingkungan kerja dapat

mendukung kerja sama dan semua memiliki status yang sama, mulai antar sesama karyawan dan perusahaan.

Siagian (2014:59) menyatakan bahwa pada indikator-indikator dalam lingkungan kerja, terbagi dalam indikator lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan Kerja

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas.

c. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai sarana pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagai sarana karyawan dalam beristirahat dan beribadah.

d. Tersedianya Sarana Angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang disediakan oleh perusahaan maupun angkutan umum.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja harmonis antar sesama karyawan dan kepada atasan. Indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu :

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa saling intrinsik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan antar atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai. Maka menimbulkan rasa hormat diantara masing-masing individu.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama terjalin dengan baik, maka pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2001:12) bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama dan lebih jauh lagi pada lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan menghabiskan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah :

1. Pencahayaan di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu diperlukan pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung

d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, Tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda pada setiap tubuh manusia. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan, karena kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Sehingga ketika keadaan temperatur dan kelembapan tinggi maka menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan berbahaya apabila kadar oksigen telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber dari udara segar adalah dari tanaman, maka dari itu perlu adanya tanaman disekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam bekerja membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Maka, jika semakin lama telinga mendengar kebisingan selain merusak konsentrasi, dapat juga mengurangi hingga merusak pendengaran.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi Bekerja
- b. Datangnya Kelelahan
- c. Timbulnya beberapa Penyakit, diantaranya gangguan otot, tulang dan peredaran darah.

7. Bau di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian '*Air Conditioner*' yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan ditempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini karena warna dapat mempengaruhi faktor emosional manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubunganya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti jasa atas kontribusi yang telah kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang erat kaitanya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasiaan (Rivai, 2004:357). Menurut Nawawi (2011:315) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Hasibuan (2010:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2010:124) menyatakan bahwa ada tiga sistem pembayaran yang umum diterapkan :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur. Besar kompensasi system waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja bukan berkaitan pada prestasi kerja.

2. Sistem Hasil

Pada sistem hasil, besarnya kompensasi didasarkan pada hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sehingga ketika dalam pengerjaannya berprestasi maka kompensasi lebih besar, tapi sistem ini tidak menjamin kualitas barang atau karya yang dihasilkan.

3. Sistem Borongan

Pada Sistem Borongan, besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Nawawi (2011:315) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Nawawi (2011:316) bahwa Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para karyawan di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya tunjangan hari raya, jatah cuti, jaminan kesehatan.

Nawawi (2011:199) menyatakan bahwa kompensasi terbagai dalam empat bentuk yang biasanya diberikan perusahaan kepada karyawannya.

1. Gaji

Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya kepada karyawan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain dari gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan,

tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri dan anak, dan lain sebagainya.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang didapatkan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan seperti: fasilitas tempat tinggal, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, dan lain sebagainya.

4. Insentif

Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya prestasi kerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:224) menyatakan bahwa ada tujuan dasar ketika menerapkan sistem kompensasi yang baik dalam perusahaan. Sebagai berikut :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Menjamin Keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi perusahaan dan diantara karyawan dalam perusahaan.

3. Mempertahankan Karyawan

Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keinginan keluarnya karyawan (*turnover intention*).

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki banyak alternatif dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara para calon karyawan.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin banyaknya karyawan yang keluar kerja (*turnover*). Hal ini berarti penghematan biaya.

6. Memenuhi peraturan yang berlaku

Sistem admistrasi dan pemberian kompensasi akan menaati peraturan dan perundangan yang berlaku. Sehingga akan menghindari timbulnya gugatan dari pihak karyawan atau pihak eksternal.

Organisasi atau perusahaan dalam penetapan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Herman Sofyandi (2013:162) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi. Antara lain :

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi lebih rendah.

2. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan membayar

Ukuran besar-kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat bergantung pada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaanya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan bersama dalam rangka proteksi atas kesewenang-wenangan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima.

7. Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja

Tingkat pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka akan semakin tinggi kompensasi yang diperoleh.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dan instansi-instansi lainnya. Hal ini bertujuan agar para karyawan dapat memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintahan.

2.1.4 *Turnover Intention*

Harnoto (2002:2) Menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengertian yang berbeda disampaikan oleh Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Kemudian menurut Mobley (2011:15) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia ingin berhenti bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan namun belum berupa tindakan untuk meninggalkan perusahaan.

Mobley (2011:150) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah gejala awal atau sebagai indikator terjadinya *turnover* dalam perusahaan yang terjadi pada karyawan. Indikator *turnover intention* antara lain :

1. Memikirkan untuk keluar

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

2. Pencarian alternatif pekerjaan lain

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar, maka karyawan tersebut mulai mencoba mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar

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

Menurut Mobley (2011:42) tingginya *turnover intention* akan membawa beberapa pengaruh pada karyawan maupun perusahaan. Antara lain :

1. Beban kerja

Jika *turnover intention* 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 ini.

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 pelatihan karyawan baru, maka akan melibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan.

5. Banyaknya Pemborosan karena adanya karyawan baru, imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar bertahan lama.
6. Memicu Stres, stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

Mobley (2011:121) menyatakan bahwa ada dua yang akan mempengaruhi seseorang untuk berpindah yaitu faktor organisasi dan faktor individual. Yaitu :

Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :

1. Besar kecilnya organisasi

Ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan mobilitas internal yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

2. Besar kecilnya unit kerja

Berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

3. Penggajian

Para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

4. Bobot pekerja

Masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

5. Gaya penyeliaan

Sebuah telah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

Faktor-Faktor Individual, meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh

Menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.

3. Pembayaran

Hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.

4. Promosi

Kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-

kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.

5. Bobot pekerjaan

Merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.

6. Kerabat-kerabat kerja

Hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.

7. Penyeliaan

Dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.

8. Keikatan terhadap organisasi

Sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.

9. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain

Secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.

10. Niat untuk pergi atau tinggal

Sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.

11. Tekanan jiwa

Sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang

penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

12. 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, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Komponen yang berperan penting dalam melakukan penelitian bagi peneliti yaitu sebuah kajian tentang penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan mendasar dan perbandingan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Ada beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, di antaranya terdapat pada objek penelitian, variable yang digunakan, alat analisis data dan jumlah responden yang digunakan. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Ridwan Suryo Pranowo (2016).	Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Lama Kerja (X_4), <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

2.	Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016)	<i>Job Insecurity</i> (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> <i>intentions</i> . Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i> <i>intentions</i> .
3.	Husein Sandy (2017)	<i>Job Insecurity</i> (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> (Y).	Analisis Linier Regresi Berganda	<i>Job insecurity</i> , lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan bersignifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .
4.	Sivellea Firdaus, Muslichah Erma Widiana, Abdul Fattah (2017)	Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif secara simultan dan parsial dengan dominasi pada stress kerja.
5.	Mohammad Syaharuddin, Wiji Utami, Anugrah Putri Andini. (2017).	<i>Job Insecurity</i> (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y), Stress Kerja (Z).	Analisis Jalur	<i>Job insecurity</i> , lingkungan kerja, stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .
6.	Wildan Ade Nugraha Rahman (2018).	Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y).	Analisis Linier Regresi Berganda	Lingkungan kerja Dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .
7.	Ni Nyoman Suryani, I Dewa Made Adnyana (2018).	Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Beban Kerja (X_3), <i>Turnover</i>	Anailis Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi dan beban kerja Memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Intention (Y)

Sumber : Ridwan Suryo Pranowo (2016), Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016), Husein Sandy (2017), Sivellea Firdaus, Muslichah Erma Widiana, Abdul Fattah (2017), Mohammad Syaharuddin, Wiji Utami, Anugrah Putri Andini. (2017), Wildan Ade Nugraha Rahman (2018), Ni Nyoman Suryani, I Dewa Made Adnyana. (2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Suryo Pranowo (2016) bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan lama kerja (X_4) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan CV. Sukses Sejati Computama. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan melibatkan 123 responden karyawan dengan hasil variable X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Y, artinya kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap penurunan tingkat *turnover intention*. sebaliknya pada variabel X_4 menolak dan tidak bersignifikan terhadap variabel Y. artinya lama kerja karyawan tidak dapat mempengaruhi tingkat *turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016) bertujuan untuk menganalisa pengaruh *job insecurity* (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), *turnover intentions* (Y) pada karyawan Gelael Superindo Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variable X_1 , X_2 berpengaruh positif dan X_3 berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya hasil *Job Insecurity* dan kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan mempengaruhi terhadap tingkat *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja diperusahaan tidak mempengaruhi terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Husein Sandy (2017) bertujuan untuk menganalisa Pengaruh *job insecurity* (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap *turnover intentions* (Y) pada karyawan Hotel Mutiara Garden Jember. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier

berganda dengan melibatkan 40 koresponden karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel X_1 , X_2 , X_3 berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y . Artinya *job insecurity*, lingkungan kerja dan kompensasi diperusahaan akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sivellea Firdaus, Muslichah Erma Widiana, Abdul Fattah (2017) bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Supranusa Indogita Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan 90 koresponden karyawan. Hasil penelitian ini Variabel X_1 , X_2 , X_3 berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y . Artinya karyawan merespon lingkungan kerja yang ada disekitar diperusahaan serta stres kerja dan komitmen organisasi yang diberikan oleh perusahaan memberikan dampak pada *tingkat turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Syaharuddin, Wiji Utami, Anugrah Putri Andini. (2017) bertujuan untuk menganalisa pengaruh *job insecurity* (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap *turnover intention* (Y) melalui stress kerja (Z) pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasauruan. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis) dengan 70 koresponden karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel X_1 , X_2 dan variabel intervening Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . artinya variabel *job insecurity*, lingkungan kerja dan stress kerja yang diteliti, mampu berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*.

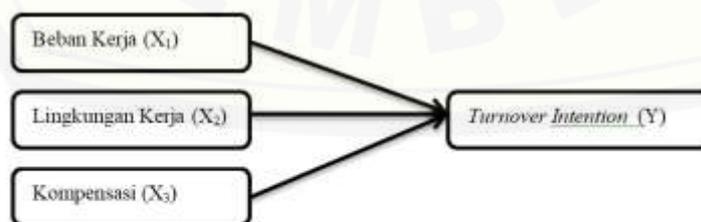
Penelitian yang dilakukan oleh Wildan Ade Nugraha Rahman (2018) bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap (Y) *turnover intention* pada karyawan Hotel Aston dan *Conference Center Jember*. Penelitian ini menggunakan analisis linier regresi berganda dengan melibatkan 40 koresponden karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel X_1 , X_2 , berpengaruh negatif signifikan terhadap

variabel Y, sedangkan variabel X_3 menolak dan tidak signifikan terhadap variabel Y. Artinya lingkungan dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi terhadap berkurangnya tingkat *turnover intention*, Sedangkan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Suryani, I Dewa Made Adnyana, (2018) bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan melibatkan 85 koresponden karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel X_2 dan X_3 berpengaruh positif signifikan terhadap Y. Artinya komitmen organisasi dan beban kerja yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Sebaliknya pada variabel X_1 tidak signifikan dan menolak variabel Y. Artinya kepuasan kerja yang dialami karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum terkait hubungan antar variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian. Keterkaitan variabel dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang ada, maka kerangka konseptual dapat disusun sebagai berikut :



Keterangan :

—————> : Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2009:96). Dari penjelasan penelitian terdahulu serta tinjauan teori yang telah dijelaskan di atas, maka akan diuraikan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Permendagri No. 12 tahun 2008 menyatakan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Mobley (2011:42) menyatakan bahwa *turnover intention* memberi dampak pada beban kerja karyawan. Jika angka keinginan pindah karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan itu.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Suryani, I Dewa Made Adnyana (2018) dan Wildan Ade (2018). Membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika karyawan mengalami *downstress* atau *understress* akibat beban kerja yang diterima maka akan berimbas pada tingkat *turnover intention* yang meningkat di perusahaan.

H₁ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 66 (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki

tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber dan sumber-sumber bahaya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penyebab *turnover intention*, yang mana lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan social para karyawan. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan social meliputi social budaya dan kualitas kehidupan kerja para karyawannya. (Mobley, 2011:121).

Penelitian yang dilakukan oleh Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016) dan Mohammad Syaharuddin, Wiji Utami, Anugrah Putri Andini. (2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan seperti kebersihan, kebisingan ataupun kondisi lingkungan social yang ada di perusahaan akan mempengaruhi kenyamanan karyawan. Jadi semakin nyamannya karyawan dalam bekerja, akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.

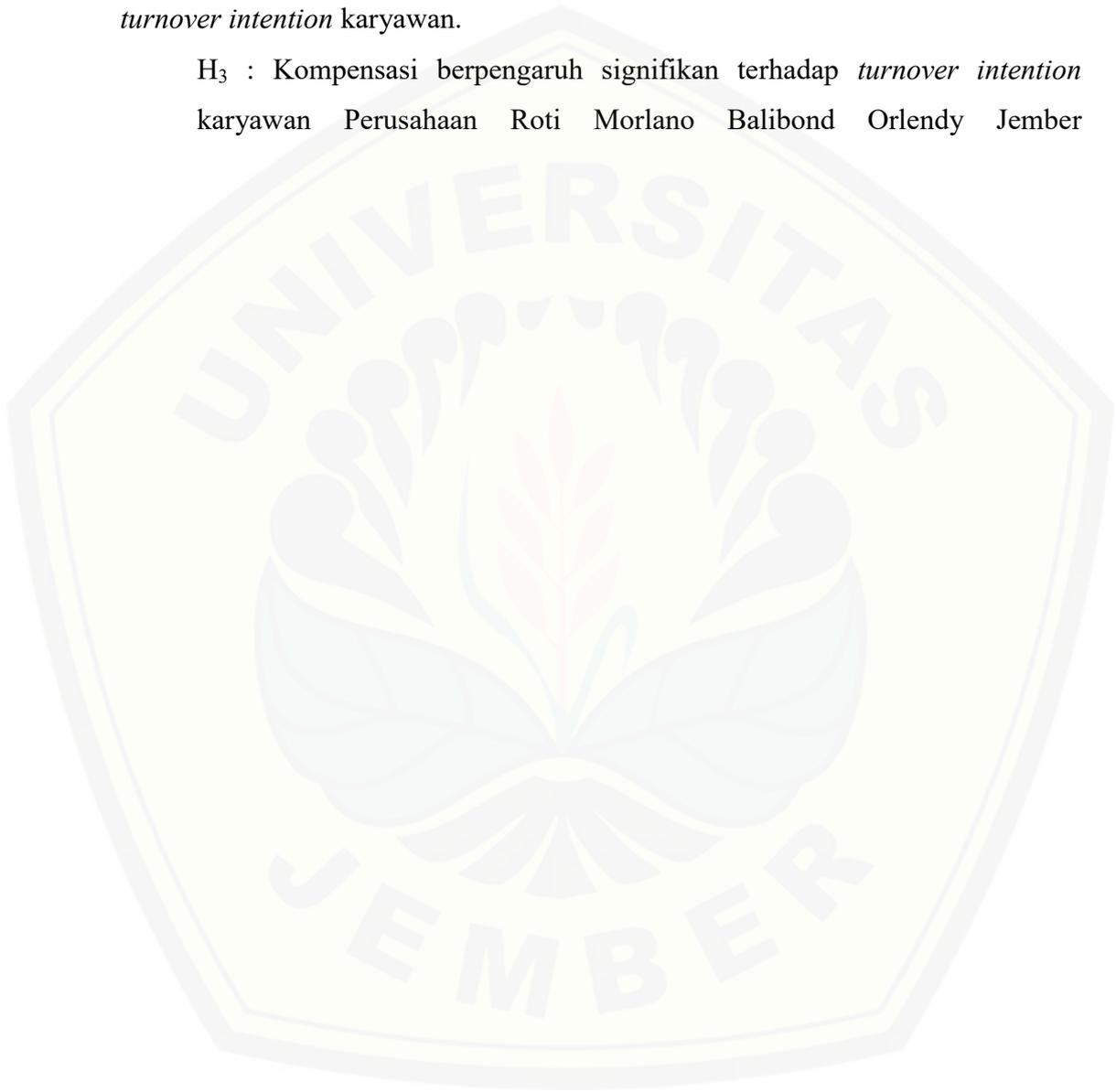
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Nawawi (2011:315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Suwatno dan Priansa (2011:224) menyatakan bahwa dalam tujuan dasar penerapan sistem kompensasi, terdapat tujuan untuk mempertahankan karyawan dan pengendalian biaya. Mempertahankan karyawan berarti ketika Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keinginan keluarnya karyawan (*turnover intention*), kemudian pengendalian biaya berarti dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan (*turnover*).

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Suryo (2016) dan Husein Sandy (2017) menunjukkan bukti bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya penyesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan memberikan dampak terhadap penurunan tingkat *turnover intention* karyawan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebas, dan *turnover intentions* sebagai variabel terikat.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang mencakup seluruh karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.

Tabel 3.1 Populasi Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Manager Operasional	1
2.	Bendahara & Administrasi	4
3.	Produksi	12
		20
4.	Marketing & Distribusi	8
		5
Total		50

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006:116) *purposive sampling* adalah

teknik pengambilan sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Adapun beberapa kriterianya antara lain yaitu, minimal memiliki pengalaman kerja diperusahaan selama 1 tahun, dan berlaku untuk semua jabatan karyawan terkecuali driver.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini merupakan data dari karyawan yang bekerja di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember. Data kualitatif yang didapatkan, kemudian di olah menjadi data kuantitatif menggunakan skala likert. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer bersifat asli langsung didapat dari survei lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang bekerja pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian, yaitu manajer Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember. Data yang didapat dari wawancara ini adalah data

gambaran umum tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan *turnover intentions* pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok masalah yang diidentifikasi, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini adalah *Turnover intentions* (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka definisi operasional variabel dan skala pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini adalah :

1. Beban Kerja (X_1)

Beban kerja adalah besaran pekerjaan dalam suatu jabatan yang di ampu oleh karyawan didalam Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember. Koesomowidjojo (2017:33) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur beban kerja karyawan terbagi menjadi tiga, yaitu :

a. Kondisi Pekerjaan

Karyawan dapat memahami pekerjaan dan dimudahkan dalam pekerjaannya dengan mempelajari SOP.

b. Penggunaan Waktu Bekerja

Karyawan dapat menggunakan SOP sekaligus bentuk pengendalian dalam bekerja, Sehingga dapat meminimalisir efek negatif dari setiap tindakan oleh karyawan.

c. Target Yang Harus Dicapai.

Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang perlu diselesaikan dengan adanya target yang harus dicapai.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu fisik dan non fisik yang ada di sekitar karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember dalam beraktivitas. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014:59) terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik, yaitu ;

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik disekitar karyawan. Yaitu :

1. Bangunan

Karyawan mendapatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja di tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan.

2. Peralatan

Karyawan Memperoleh peralatan yang memadai guna menunjang produktivitas dalam bekerja.

3. Fasilitas

Karyawan dapat menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai penunjang dalam bekerja.

4. Tersedia Sarana Angkutan

Karyawan mendapatkan kemudahan untuk mengakses sarana angkutan dalam bekerja.

b. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan yang terjalin antar sesama karyawan maupun kepada atasan. diantaranya yaitu ;

1. Hubungan Antar Karyawan

Terciptanya hubungan yang baik antar sesama karyawan

2. Hubungan Dengan Atasan

Timbulnya hubungan saling menghormati antara atasan dan bawahan.

3. Kerjasama Karyawan

Terjalannya rasa kerjasama yang harmonis antar sesama karyawan dalam bekerja.

3. Kompensasi (X_3)

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember atas kontribusinya. Nawawi (2011:199) menyatakan bahwa kompensasi terbagi dalam empat bentuk. Yaitu :

a. Gaji

Karyawan memperoleh gaji atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

b. Tunjangan

Semua Karyawan mendapatkan tunjangan sesuai masing-masing jabatan.

c. Insentif

Karyawan mendapatkan insentif ketika meraih prestasi dalam pekerjaan.

B. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Turnover intentions (Y)

Turnover intentions adalah keinginan pindah karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember atas kinerja yang telah

dijalani. Indikator *turnover intention* menurut Mobley (2011:150). antara lain :

1. Memikirkan untuk keluar

Karyawan mulai merasa tidak puas atas hasil pekerjaan dan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya.

2. Pencarian alternatif pekerjaan lain

Karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar, maka karyawan tersebut mulai mencoba mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah membuat keputusan atau telah mendapatkan pekerjaan yang mana dirasa lebih baik.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan berdasarkan data yang diperoleh untuk mendukung penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sudaryono (2018:190) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu tentang suatu kejadian melalui indikasi persetujuan atau pertentangan dari pernyataan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan lima kategori jawaban dalam skala likert dengan rentang nilai 1-5.

Berikut adalah kategori penilaian yang ditetapkan pada variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kompensasi (X_3) untuk setiap pernyataan positif dalam penelitian ini ;

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot nilai 5
- b. Setuju (S) : diberi bobot nilai 4
- c. Cukup Setuju (C) : diberi bobot nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot nilai 1

Berikut adalah kategori penilaian yang ditetapkan pada variabel *turnover intention* (Y) untuk setiap pernyataan negatif dalam penelitian ini ;

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot nilai 1
- b. Setuju (S) : diberi bobot nilai 2
- c. Cukup Setuju (C) : diberi bobot nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot nilai 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot nilai 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Pengujian instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan ketentuan. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:208) validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevalidan dan keapsahan suatu instrument". Arikunto (2006:208) juga mengatakan "Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan". Cara mengukur validitas dengan rumus *product moment* angka kasar sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel

n = jumlah responden

X = skor butir

Y = skor total

Karena dengan menggunakan angka kasar relatif lebih mudah dan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} > r_{table}$ signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{xy} < r_{table}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji ini di uji cobakan pada subyek penelitian. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya Soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh $> r_{tabel}$ taraf signifikan 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{tabel}$ pengujian.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan

dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-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

3.7.2 Analisis Linier Berganda

Menurut Gujarati (dalam Ghozali, 2005:93) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel bebas yang diketahui. Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

ε = Error of Estimation

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005:91).

Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance < 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Bila nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2005:91).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005:105).

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbunya adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga dapat diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak (Ghozali, 2005:83). Rumus :

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

Keterangan :

t = Test Signifikan Dengan Angka Korelasi

b_i = Koefisien Regresi

$S(b_i)$ = Standart Error Dari Koefisien Korelasi

Formulasi Hipotesis Uji t :

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1 :
 - a. $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X)

2. Penentuan *level of significance* 5%

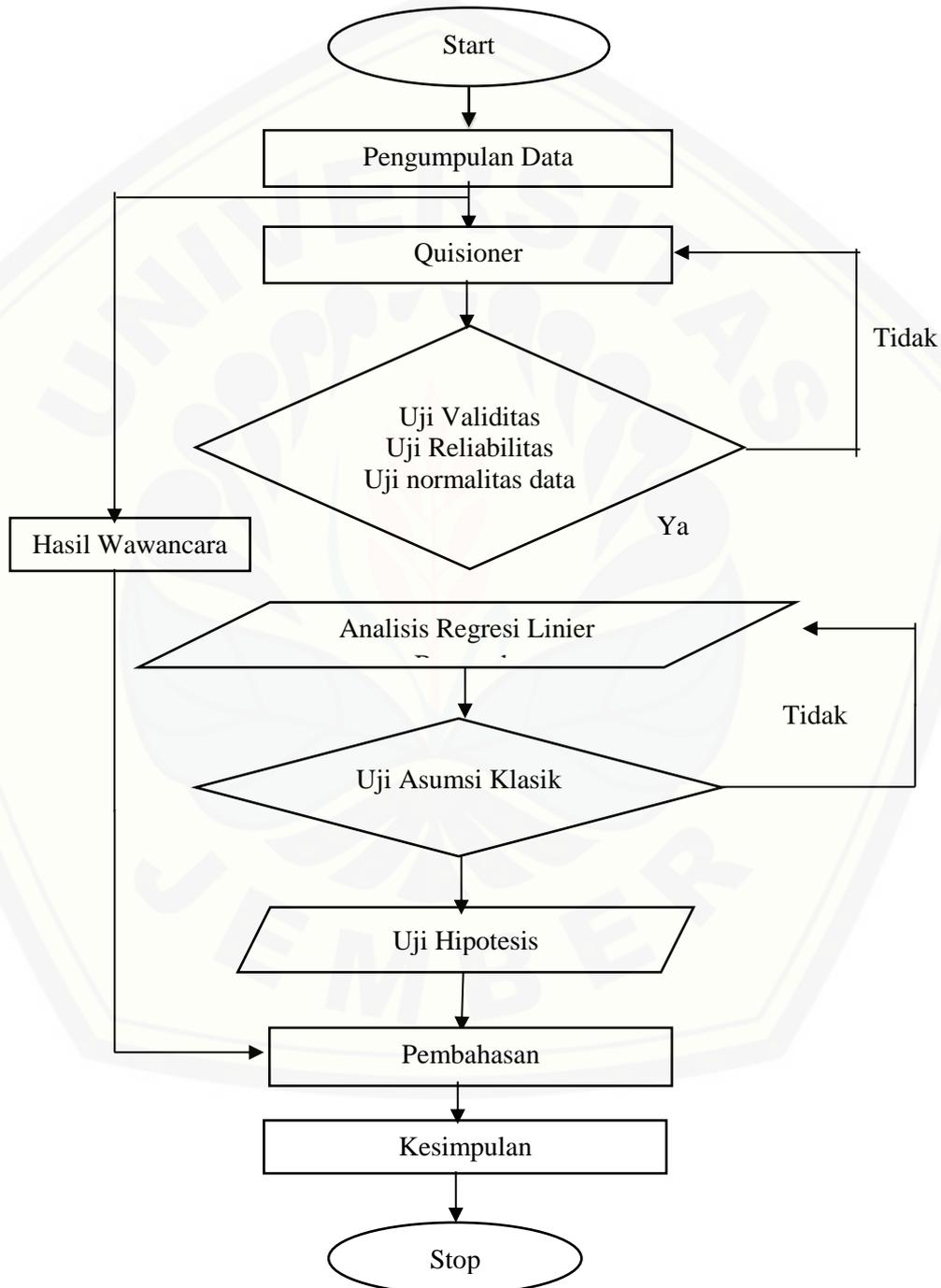
3. Kriteria pengujian

a. Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} : H_0$ diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}} : H_0$ ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar.



Gambar : 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian
2. Pengumpulan Data, merupakan tahap pencarian data-data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian. Data ini diperoleh dari pihak melalui pengisian kuesioner dan hasil wawancara.
3. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas Data
 - a. Uji Validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan
 - b. Uji Reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari hasil skala pengukuran tertentu
 - c. Uji Normalitas Data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak
4. Analisis Regresi Linier Berganda, sebelum melakukan uji regresi linier berganda maka dilakukan uji normalitas data, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda, untuk menghitung pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel bebas dan variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas maka harus kembali menguji model regresi linier berganda
6. Uji Hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa macam alat uji, yaitu uji t. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
7. Pembahasan. Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan
8. Kesimpulan. Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data
9. Stop. Penyelesaian akhir dari hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa beban kerja yang diberikan oleh Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, Sehingga tingginya tingkat keluarnya karyawan (*turnover*) yang semakin tinggi pada tiga tahun terakhir tidak berpengaruh pada beban kerja yang diberikan perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy. Hasil penelitian menunjukkan angka koefisien positif yang memiliki arti jika semakin tinggi hasil dari lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap *turnover intention*, begitu juga jika berlaku sebaliknya, sehingga lingkungan kerja Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy sangat memberi pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy. Hasil penelitian Menunjukkan angka koefisien positif yang memiliki arti jika semakin tinggi hasil dari kompensasi, maka semakin tinggi pula pengaruhnya kepada *turnover intention* karyawan, begitu juga jika berlaku sebaliknya, sehingga kompensasi yang diperoleh karyawan sangat mempengaruhi terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy

1. Walaupun Secara hasil penelitian bahwa beban kerja yang di alami karyawan tidak mempengaruhi *turnover*. Sebaiknya Perusahaan dapat meningkatkan dan memberikan pelatihan yang lebih untuk bekal keahlian karyawan dalam bekerja, sehingga mampu bekerja secara lebih efisien.
2. Perusahaan sebaiknya lebih merawat dan memperhatikan lingkungan dimana tempat para karyawan setiap hari bekerja secara lingkungan fisik atau non fisik, hal ini diperlukan guna mengurangi *turnover intention*.
3. Perusahaan Sebaiknya lebih memperhitungkan kembali pada pemberian kompensasi untuk setiap karyawannya. Hal ini dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan, sehingga dalam pemilihan variabel selanjutnya dapat memilih yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pada Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memberikan pendampingan serta pemahaman yang lebih pada responden,

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bluedorn, John C. 2001. *Can democracy help? Growth and ethnic divisions. Economics Letters*, 70 (1), 121-126.
- Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada*.
- Firdaus, Sivellea. Widiana, Muslichah Erma. Fattah, Abdul. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Supranusa Indogita Sidoarjo. *Journal Of Economic Vol 3, Issue 3*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Halimah, Tika Nur. Fathony, Azis. Minarsih, Maria. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Gelael Superindo. *Journal Of Management Vol 2, No 2 2016*. Universitas Pandanaran Semarang.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu S., P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S., P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S., R., M., 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Penebar Swadaya Grup.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Mobley, W., H., 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.

- Nitisemito, Alex S. 1992, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Pranowo, Ridwan Suryo. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Lama Kerja, Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Sukses Sejati Computama. *Journal of management Vol 4, No 4 2016*. Univeristas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rahman, Wildan Ade Nugraha. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban kerja , dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention pada karyawan Hotel Aston dan Conference Center. *Skripsi*. Universitas jember.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sandy, Husein. 2017. Pengaruh Job Insecurity, lingkungan kerja, dan kompensasi Terhadap Turnover Intentions pada karyawan Hotel Mutiara Garden. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Schuler, P., J., Dowling, J., P., Smart and V., L., Huber (1992) *Human Resource Management in Australia (2nd edn)* Sydney: Harper Educational.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J., 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.
- Sofyandi, Herman, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama)*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani, Ni Nyoman. Adnyana, I Dewa Made. 2018. Pengaruh kepuasan kerja,

komitmen organisasi, dan beban kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. cabang Denpasar. *Journal FE-MAN 2018*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Suwatno, & Priansa, D., J., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Syahrudin, Muhammad. Utami, Wiji. Andini, Anugrah Putri. 2017. Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasauruan. *SNAPER-EBIS 2017*. Universitas Jember.

Tarwaka. 2014. *Ergonomi Indutri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press,



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr
Di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir sebagai salah satu prasyarat kelulusan dan mendapat gelar Sarjana Strata Satu (S1) di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya selaku peneliti mohon ketersediaan untuk memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Adapun judul tugas akhir yang hendak diteliti yaitu, “ **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Jember.**”

Peneliti menyampaikan terimakasih atas ketersediaan yang telah menyempatkan waktu dan berkenan mengisi kuisisioner ini.

Peneliti,

Aru Wardhana

NIM. 130810201176

KUESIONER PENELITIAN**A. Identitas Responden**

1. Nomor Responden : _____ (Di Isi Peneiti)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
4. Lama Bekerja :
5. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pernyataan-pernyataan berikut mohon di isi degan jujur sesuai kondisi yang sebenarnya.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom jawaban pada pernyataan yang ada.
3. Terdapat Lima Pilihan Jawaban :

No.	Keterangan	Skor			
		Beban Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)	Kompensasi (X ₃)	Turnover Intention (Y)
1.	Sangat Setuju (SS)	5			1
2.	Setuju (S)	4			2
3.	Cukup Setuju (CS)	3			3
4.	Tidak Setuju (TS)	2			4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1			5

4. Variabel Beban Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai SOP dari perusahaan.					
3.	Saya selalu mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan.					

5. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Gedung yang saya tempati sangat nyaman dan aman untuk bekerja.					
2.	Saya mendapatkan peralatan yang layak untuk menunjang produktivitas pekerjaan.					
3.	Seluruh fasilitas yang ada di perusahaan terawat dengan baik.					
4.	Saya mendapatkan kemudahan sarana dalam berangkat dan pulang kerja					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1.	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan sesama karyawan					
2..	Saya menjalin hubungan baik dengan atasan					
3.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja dengan semua karyawan.					

6. Variabel Kompensasi (X_3)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR) yang layak.					
3.	Saya selalu mendapat insentif karena prestasi kerja dalam bekerja.					

7. Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya mulai berpikir untuk keluar dari perusahaan karena sudah bosan pada pekerjaan saat ini.					
2.	Saya mulai mencari informasi pekerjaan lain karena tidak puas pada pekerjaan saat ini.					
3.	Saya memiliki niat yang kuat untuk keluar dari perusahaan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner

N O	X1				X2								X3				Y			
	X _{1,1}	X _{1,2}	X _{1,3}	T	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,4}	X _{2,5}	X _{2,6}	X _{2,7}	T	X _{3,1}	X _{3,2}	X _{3,3}	T	Y ₁	Y ₂	Y ₃	T
1	3	3	4	10	3	3	2	3	3	3	4	21	4	5	4	13	4	5	4	13
2	4	4	3	11	2	3	2	3	4	4	5	23	4	2	4	10	4	4	3	11
3	4	4	5	13	5	3	4	3	3	2	5	25	2	3	4	9	4	4	2	10
4	3	2	4	9	3	4	3	2	2	3	3	20	4	2	2	8	4	3	3	10
5	4	3	4	11	2	4	2	2	3	2	4	19	2	5	3	10	5	1	2	8
6	3	3	3	9	4	2	2	3	2	2	4	19	2	3	2	7	3	2	2	7
7	4	1	3	8	4	4	3	4	3	4	3	25	2	3	3	8	2	2	2	6
8	1	2	3	6	2	3	3	2	3	2	4	19	2	2	2	6	2	2	2	6
9	1	4	5	10	3	2	3	2	2	2	5	19	2	2	3	7	2	1	2	5
10	3	4	3	10	4	2	1	3	4	4	4	22	2	3	2	7	2	3	5	10
11	2	3	4	9	2	3	3	2	2	2	5	19	2	2	3	7	2	3	2	7
12	1	2	3	6	3	3	4	4	3	4	4	25	2	2	2	6	2	1	2	5
13	3	4	5	12	4	4	4	2	4	2	4	24	2	2	3	7	3	3	5	11
14	4	4	5	13	4	5	3	3	2	3	4	24	1	2	2	5	2	2	2	6
15	1	2	3	6	3	3	2	3	1	2	2	16	2	2	3	7	1	2	2	5
16	3	3	2	8	4	3	3	3	3	4	5	25	2	3	2	7	1	3	2	6
17	2	2	3	7	4	2	3	4	3	2	4	22	1	2	3	6	1	3	2	6
18	2	4	2	8	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	3	7	2	2	5	9
19	2	3	3	8	2	2	4	1	2	5	4	20	1	2	3	6	2	3	2	7
20	1	2	2	5	3	3	4	2	4	4	2	22	1	3	2	5	3	1	2	6
21	1	3	2	6	3	3	3	3	3	5	2	22	1	3	2	5	1	1	5	7
22	1	4	2	7	3	3	3	4	4	5	2	24	2	2	3	7	1	1	2	4
23	5	4	3	12	4	3	2	3	4	4	4	24	1	3	2	6	1	3	2	6
24	3	2	3	8	3	4	2	2	3	5	3	22	1	2	3	6	1	3	2	6
25	1	4	3	8	4	4	4	3	3	3	3	24	1	2	2	5	2	1	2	5
26	3	3	3	9	3	4	3	3	1	4	3	21	2	3	2	7	3	3	2	8
27	3	4	2	9	4	3	3	4	3	3	2	22	2	2	3	7	3	3	2	8
28	1	3	3	7	3	2	2	2	3	5	3	20	1	4	2	7	3	1	2	6
29	5	4	3	12	4	2	3	3	2	3	3	20	1	2	2	5	3	2	2	7
30	1	4	3	8	3	3	1	4	3	3	3	20	2	3	2	7	2	3	2	7
31	5	3	2	10	3	3	3	5	3	3	2	22	1	3	2	6	3	1	2	6
32	3	3	3	9	4	3	3	4	4	2	4	24	2	3	5	10	3	1	2	6
33	3	3	3	9	2	2	2	3	4	3	5	21	1	3	2	6	3	1	2	6
34	4	3	3	10	4	3	3	2	4	3	5	24	2	2	2	6	5	3	2	10
35	2	3	3	8	3	3	2	2	3	4	4	21	2	3	3	8	2	1	2	5
36	3	3	3	9	2	3	2	2	4	5	2	20	1	3	2	6	3	3	2	8
37	3	3	3	9	3	3	1	1	3	4	3	18	2	2	3	7	4	1	2	7
38	2	2	2	6	4	1	3	4	3	1	2	18	1	2	3	6	2	3	2	7
39	3	3	3	9	3	2	3	5	4	5	4	26	2	2	3	7	2	2	2	6
40	4	5	3	12	3	3	3	4	3	2	2	20	2	3	3	8	2	1	2	5

SKOR	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner X ₃					
	X _{3.1}		X _{3.2}		X _{3.3}	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	18	36	0	0	0	0
2	29	58	23	46	19	38
3	0	0	22	44	25	50
4	3	6	2	4	5	10
5	0	0	3	6	1	2
T	50		50		50	

SKOR	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Y					
	Y ₁		Y ₂		Y ₃	
	Fr	Pr	Fr	Pr	Fr	Pr
1	9	18	20	40	0	0
2	16	32	11	22	43	86
3	15	30	16	32	2	4
4	6	12	2	4	1	2
5	4	8	1	2	4	8
T	50		50		50	

N		50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.043	-.149	-.097	.174	1	.239	.020	.476**
	Sig. (2-tailed)	.764	.302	.504	.228		.095	.892	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	-.273	.076	-.089	-.152	.239	1	-.098	.347*
	Sig. (2-tailed)	.055	.600	.540	.291	.095		.500	.013
N		50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	-.018	.029	-.035	-.261	.020	-.098	1	.306*
	Sig. (2-tailed)	.899	.843	.811	.067	.892	.500		.031
N		50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALX2	Pearson Correlation	.428**	.320*	.383**	.358*	.476**	.347*	.306*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	.006	.011	.000	.013	.031	
N		50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

3. Kompensas (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.148	.311*	.706**
	Sig. (2-tailed)		.304	.028	.000
N		50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.148	1	.154	.638**
	Sig. (2-tailed)	.304		.286	.000
N		50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.311*	.154	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.028	.286		.000
N		50	50	50	50
TOTALX3	Pearson Correlation	.706**	.638**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N		50	50	50	50

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

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

4. Turnover Intention (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.003	-.032	.601**
	Sig. (2-tailed)		.981	.823	.000
	N	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.003	1	.250	.666**
	Sig. (2-tailed)	.981		.080	.000
	N	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	-.032	.250	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.823	.080		.000
	N	50	50	50	50
TOTALY	Pearson Correlation	.601**	.666**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Uji Reliabilitas

Beban Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	3

Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	7

Kompensasi (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	3

Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	3

Lampiran 4. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67947660
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.056
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Multi kolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji t.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.717	.92687	1.836

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.462	3	36.487	42.473	.000 ^b
	Residual	39.518	46	.859		
	Total	148.980	49			

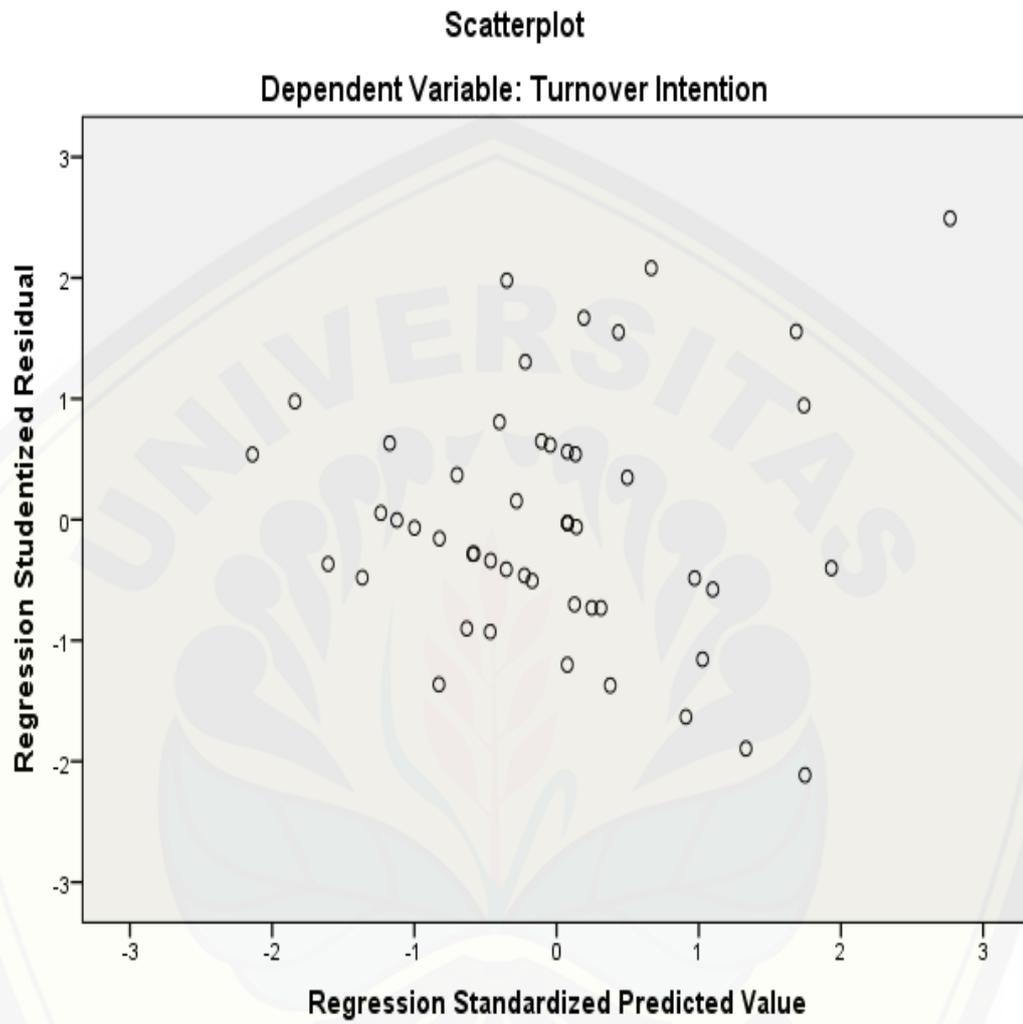
a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.141	.809		.174	.862		
X1	.062	.166	.029	.374	.710	.990	1.010
X2	-.185	.070	-.176	-2.134	.003	.753	1.236
X3	-.459	.055	-.634	-3.721	.002	.876	1.135

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 6 Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526