

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Laksana Baru Swalayan Majenang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**MUHAMMAD REZA ANUGRAH MEILANO  
NIM. 12010113130214**

**FAKULTAS EKONOMIKA & BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Reza Anugrah Meilano  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130124  
Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi  
pada Karyawan Laksana Baru Swalayan  
Majenang)**  
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M. M.

Semarang, 10 Juni 2017  
Dosen Pembimbing



(Dra. Rini Nugraheni, M. M)  
NIP.19561203198403200

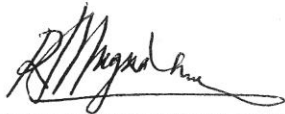
## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Muhammad Reza Anugrah Meilano  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130124  
Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi  
pada Karyawan Laksana Baru Swalayan  
Majenang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 06 Juli 2017

Tim penguji,

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M.

  
(.....)

2. Dr. Fuad Mas'ud, M.I.R

  
(.....)

3. Andriyani, S.E, M.M

  
(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Muhammad Reza Anugrah Meilano, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau menyalin dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat pula bagian maupun keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas.baik secara sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan akan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 Juni 2017  
Yang membuat pernyataan,



(Muhammad Reza A M)  
NIM. 12010113130214

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto** :

*Man Jadda wa Jadda*  
(Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil )

*Man Shabara Zhafira*  
(Siapa yang bersabar maka akan beruntung)

*“Learn from yesterday, live for today and hope for tomorrow”*  
-Albert Einstein

**Persembahan** :

*Skripsi ini dipersembahkan untuk 2 orang yang paling berharga dan berjasa dalam hidup saya. Orang tua tercinta, Bapak H. Priyo Sutrisno dan Hj. Suparti atas segala perjuangan, pengorbanan, dukungan, dan lantunan doa yang diberikan dengan tulus ikhlas kepada saya selaku penulis skripsi ini.*

*Maturnuwun bapak dan mamah.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang).

Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang sebanyak 73 unit dengan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis *software* SPSS Statistic 23. Uji data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda dan uji sobel untuk menguji efek mediasi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa : lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, uji sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

*Kata kunci* : *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.*

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine and analyze the influence of the relation between work environment and compensation on turnover intention with job satisfaction as intervening variable (study on employees of Laksana Baru Swalayan Majenang).*

*Questionnaires were distributed to 73 employees of Laksana Baru Swalayan Majenang and data was collected using purposive sampling method. This research used software SPSS Statistic 23. The technique of data testing in this research includes validity test, reliability test, classical assumption test, path analysis that is development of multiple linear regression and sobel test to examine mediation effect from independent variable on dependent variable.*

*The result of this research indicates that work environment and compensation has positive effect and significant on job satisfaction. Work environment and compensation has negative effect and significant on turnover intention. Job satisfaction has negative effect but not significant on turnover intention, sobel test indicates that job satisfaction hasn't mediation effect on work environment and compensation on turnover intention.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan anugerah yang telah diberikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi dengan judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang) sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Penulis sangat menyadari bahwa tanpa adanya karunia, dukungan, bimbingan serta bantuan dari beberapa pihak, penyusunan skripsi tidak dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, Dzat Yang Maha Besar yang telah memberikan nikmat, anugerah dan karunianya kepada penulis. Sehingga penulis dapat selalu berusaha, bersemangat dan bersungguh-sungguh untuk dapat mendapatkan hasil yang terbaik menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
2. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak H. Priyo Sutrisno dan Ibu Hj. Suparti orang yang paling berharga dalam hidup penulis. Terima kasih untuk segala perjuangan, dukungan, pengorbanan, lantunan doa dan kasih sayang yang tidak ada hentinya diberikan kepada penulis. Kasih sayangmu tidak akan

pernah terbalas sampai kapanpun. Semoga Ibu dan Bapak senantiasa diberikan kesehatan dan umur panjang dalam lindungan Allah SWT.


3. Seluruh keluarga, kakak-kakak tercintaku Mba Iin, Mas Oni, Mba Ica, Mas Aang dan Mba Ida. Paman dan bibi yang aku sayangi, saudara sepupu dan keponakanku yang lucu-lucu yang telah memberikan kebahagiaan, keceriaan motivasi, dukungan, dan bantuan biaya sehingga membuat penulis selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S1) di Universitas Diponegoro.
4. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, motivasi, saran dan masukan terhadap penulisan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Maturnuwun Ibu.
5. Bapak Dr. Suharnomo, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Bapak Harjum Muharram, S.E, M.E selaku kepala Departemen Manajemen FEB Undip.
7. Ibu Sri Rahayu Tri Astuti S.E, M.M selaku dosen wali selama penulis menempuh pendidikan di S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
8. Seluruh dosen, staf pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan banyak ilmu, pengalaman dan bantuan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Diponegoro.

9. Laksana Baru Swalayan Majenang yang telah berkenan mengizinkan penulis melakukan penelitian di tempat tersebut. Pak Hasan selaku Manajer HRD Laksana Baru Swalayan yang telah meluangkan banyak waktu dalam membantu penulis dalam pemberian informasi dan pengambilan data pada karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang.
10. Seluruh Responden yang telah berkenan mengisi kuesioner penelitian dan memberikan informasi yang berharga dalam penelitian ini.
11. Kawan-kawan wisma garuda dan mas boy, Uje, Barra, Aziz, Galuh, Saiful Riza, Saifullah, Padang dan yang lainnya. Terima kasih telah menjadi teman sekaligus sahabat selama penulis hidup di Semarang.
12. Kawan- kawan 10 kucing, Yaya, Aziz, Gandhi, Via, Lila. Ari, Fitri, Nana, dan Maftuh yang telah berjuang bersama selama ini.
13. Keluarga besar HMJM Angkatan 2011-2015 dan KSEI FEB Undip 2014. Terima kasih telah memberikan banyak cerita, ilmu dan pengalaman dalam pertemanan dan berorganisasi yang amat berharga bagi penulis.
14. Teman-teman KKN Tim II Undip 2016 Desa Terban, Ayu, Ines, Hadi, Irham, Gita, Ferina dan Dede yang memberikan pengalaman berharga selama 35 hari.
15. Kawan- kawan dari Kecamatan Majenang, Luthfi dan Yanuar Aji. Semoga kalian sukses ke depannya.
16. Seluruh teman-teman angkatan Manajemen 2013 yang selalu kompak dan menjaga solidaritas dengan semboyanya *Unity in Diversity*. Semoga kalian semua cepat lulus dan see you on top kawan – kawan.

17. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih untuk segala dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.

Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak khususnya Laksana Baru Swalayan dan Fakultas Ekonomika dan Bisnis serta pihak- pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, sehingga saran beserta kritik atas skripsi ini akan sangat berguna untuk perbaikan selanjutnya.

Semarang, 15 Juni 2017  
Penulis,



Muhammad Reza A M  
NIM. 12010113130214

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	15
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	15
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	15
1.4 Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>18</b>
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Turnover intention .....	19
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	29
2.1.4 Kompensasi.....	34
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	39
2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	39
2.2.2 Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	41
2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention .....	42
2.2.4 Hubungan Kompensasi terhadap Turnover Intention .....	43

2.2.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention .....	44
2.3 Penelitian Terdahulu .....	46
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	53
2.5 Hipotesis .....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	55
3.1.1 Variabel Penelitian.....	55
3.1.2 Definisi Operasional .....	56
3.2 Populasi dan Sampel .....	58
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	59
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	60
3.5 Metode Analisa Data.....	62
3.5.1 Analisis Angka Indeks .....	62
3.5.2 Analisis Kuantitatif .....	63
3.5.3 Tabulasi Silang .....	64
3.5.4 Uji Instrumen Data.....	65
3.5.4.1 Uji Validitas .....	65
3.5.4.2 Uji Reliabilitas .....	65
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	66
3.5.5.1 Uji Multikolinearitas .....	66
3.5.4.2 Uji Heterokedastisitas .....	66
3.5.4.3 Uji Normalitas.....	67
3.5.6 Analisis Jalur (Path Analysis).....	68
3.5.7 Uji Hipotesis / Goodness of Fit.....	70
3.5.7.1 Uji Koefisien Determinasi .....	70
3.5.7.2 Uji F (Signikansi Simultan) .....	71
3.5.7.3 Uji T (Uji Pengaruh Kausalitas).....	72
3.5.7 Uji Efek Mediasi (Uji Sobel) .....	73
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>75</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	75

4.1.1	Gambaran Umum Laksana Baru Swalayan .....	75
4.1.2	Gambaran Umum Responden .....	77
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ....	79
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	80
4.2	Analisis Deskriptif .....	81
4.2.1	Analisis Angka Indeks Variabel Lingkungan Kerja .....	82
4.2.2	Analisis Angka Indeks Variabel Kompensasi .....	83
4.2.3	Analisis Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	84
4.2.4	Analisis Angka Indeks Variabel Turnover intention .....	85
4.3	Tabulasi Silang dan Analysis of Variance (Anova).....	86
4.3.1	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja .....	87
4.3.1.1	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Jenis Kelamin .....	87
4.3.1.2	.....Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Usia .....	89
4.3.1.3	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Masa Kerja .....	90
4.3.1.4	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Pendidikan Terakhir .....	92
4.3.2	Tabulasi Silang dan Anova Turnover Intention.....	93
4.3.2.1	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Jenis Kelamin .....	93
4.3.2.2	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Pendidikan Terakhir .....	95
4.3.2.3	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Pendidikan Terakhir .....	96
4.3.2.4	Tabulasi Silang dan Anova Kepuasan Kerja dengan Pendidikan Terakhir .....	98
4.4	Pengujian Instrumen .....	99
4.4.1	Uji Validitas .....	99

4.4.2	Uji Reliabilitas .....	102
4.5	Pengujian Persamaan Regresi I.....	103
4.5.1	Uji Asumsi Klasik I .....	103
4.5.1.1	Uji Multikolinearitas .....	103
4.5.1.2	Uji Heterokedasitas .....	104
4.5.1.3	Uji Normalitas.....	105
4.5.2	Analisis Regresi Linear Berganda I .....	106
4.5.2.1	Pengujian Pengaruh Kausalitas (Uji T) (Regresi I) ..	108
4.5.2.2	Koefisien Determinasi (Regresi I) .....	109
4.5.2.3	Uji Pengaruh Simultan atau Uji F (Regresi I).....	110
4.5.3	Pengujian Persamaan Regresi II .....	110
4.5.3.1	Uji Multikolinearitas II .....	110
4.5.3.2	Uji Heterokedasitas II .....	111
4.5.3.3	Uji Normalitas II .....	113
4.5.4	Analisis Regresi Linear Berganda II.....	114
4.5.4.1	Pengujian Pengaruh Kausalitas (Uji T) (Regresi II) .	115
4.5.4.2	Koefisien Determinasi (Regresi II) .....	117
4.5.4.3	Uji Pengaruh Simultan atau Uji F (Regresi II).....	118
4.5.5	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel) .....	118
4.5.5.1	Uji Mediasi Kepuasan Kerja pada Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.....	119
4.5.5.2	Uji Mediasi Kepuasan Kerja pada Kompensasi terhadap Turnover Intention .....	121
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian .....	122
4.6.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention .....	124
4.6.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	126
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention .....	128
4.6.4	Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention .....	130
4.6.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.....	131
4.6.6	Pengaruh Uji Efek Mediasi.....	134

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>136</b>
5.1 Kesimpulan .....	136
5.2 Keterbatasan.....	139
5.3 Saran .....	140
5.3.1 Saran Bagi Perusahaan.....	140
5.3.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya .....	143
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>145</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	<b>150</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Data Turnover Karyawan ..... 3
Tabel 1.2	Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> ..... 6
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu ..... 50
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional ..... 56
Tabel 3.2	Skala Likert ..... 62
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 78
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 79
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... 80
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 81
Tabel 4.5	Jawaban Reponden atas Indikator Lingkungan Kerja ..... 82
Tabel 4.6	Jawaban Reponden atas Indikator Kompensasi ..... 83
Tabel 4.7	Jawaban Reponden atas Indikator Kepuasan Kerja ..... 84
Tabel 4.8	Jawaban Reponden atas Indikator <i>Turnover intention</i> ..... 85
Tabel 4.9	Tabulasi Silang Jenis Kelamin terhadap Kepuasan Kerja ..... 87
Tabel 4.10	Hasil Anova Jenis Kelamin terhadap Kepuasan Kerja ..... 88
Tabel 4.11	Tabulasi Silang Usia terhadap Kepuasan Kerja ..... 89
Tabel 4.12	Hasil Anova Usia terhadap Kepuasan Kerja ..... 90
Tabel 4.13	Tabulasi Silang Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja ..... 90
Tabel 4.14	Hasil Anova Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja ..... 91
Tabel 4.15	Tabulasi Silang Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja ..... 92
Tabel 4.16	Hasil Anova Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja ..... 92
Tabel 4.17	Tabulasi Silang Jenis Kelamin terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 93
Tabel 4.18	Hasil Anova Jenis Kelamin terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 94
Tabel 4.19	Tabulasi Silang Usia terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 95
Tabel 4.20	Hasil Anova Usia terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 96
Tabel 4.21	Tabulasi Silang Masa Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 96
Tabel 4.22	Hasil Anova Masa Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 97
Tabel 4.23	Tabulasi Silang Pendidikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 98
Tabel 4.24	Hasil Anova Pendidikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... 99
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ..... 100
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas Kompensasi ..... 100
Tabel 4.27	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ..... 101
Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas <i>Turnover intention</i> ..... 101
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas ..... 102
Tabel 4.30	Hasil Uji Multikolinearitas I ..... 103

Tabel 4.31 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov I.....	106
Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Linear Berganda I.....	107
Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi I.....	109
Tabel 4.34 Hasil Uji F I .....	110
Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinearitas II.....	111
Tabel 4.36 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov II .....	114
Tabel 4.37 Hasil Uji Regresi Linear Berganda II .....	115
Tabel 4.38 Hasil Uji Koefisien Determinasi II .....	117
Tabel 4.39 Hasil Uji F II .....	118
Tabel 4.40 Ringkasan Hasil Penelitian .....	123

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	53
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur .....	68
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Laksana Baru Swalayan.....	77
Gambar 4.2 Gambar Pengujian Heterokedastisitas I .....	104
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability Plot I.....	105
Gambar 4.4 Gambar Pengujian Heterokedastisitas II .....	112
Gambar 4.5 Grafik Normal Probabilty Plot II .....	113
Gambar 4.6 Gambar Hasil Analsis Jalur.....	119

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Keterangan Perusahaan .....	150
Lampiran B Kuesioner Pra Survey .....	151
Lampiran C Kuesioner Penelitian .....	153
Lampiran D Tabulasi Data Kuesioner Penelitian.....	160
Lampiran E Hasil Output SPSS .....	165

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *resource* yang sangat penting bagi keberhasilan dan eksistensi suatu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam persaingan dunia bisnis dewasa ini. Oleh karena itu, sudah menjadi suatu keharusan bahwa SDM yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dan dijaga semangat kerjanya agar senantiasa memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan tersebut. Apabila perusahaan memberikan perhatian yang kurang terhadap karyawan, hal itu dapat menimbulkan berkurangnya semangat kerja dari para karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja dan berpotensi menimbulkan karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut (*turnover*).

Jika tingkat *turnover* karyawan pada suatu perusahaan kurang baik apalagi tinggi maka dapat menimbulkan turunya semangat bagi para karyawan yang masih bekerja, berkurangnya produktifitas dan penambahan biaya yang dikeluarkan bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM. Hal itu dikarenakan adanya pengeluaran tambahan untuk memberikan pesangon bagi karyawan yang keluar, merekrut dan melatih kembali para karyawan baru. Hal itu bisa menyebabkan terjadinya inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya dan menjadi penghambat perusahaan untuk menjadi kompetitif dalam persaingan bisnis. Jika perusahaan dapat mengelola Sumber Daya

Manusia dengan baik, maka kinerja perusahaan dalam pendapatan dan pengeluaran juga akan baik.

*Turnover* merupakan suatu perbuatan yang telah dilakukan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover* yang terjadi merupakan suatu hal yang tidak diinginkan karena menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Menurut Robins (2006) *turnover* merupakan pemberhentian pegawai yang dilakukan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Fenomena terjadinya tingkat *turnover* yang belum baik ternyata dialami perusahaan Laksana Baru Swalayan yang ada di Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap. Laksana Baru Swalayan merupakan salah satu perusahaan swalayan terbesar yang ada di Kabupaten Cilacap. Perusahaan ini pada awal tahun 2017 telah memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 264 karyawan yang terbagi ke dalam berbagai divisi. Laksana Baru Swalayan bertempat di pusat kota Kecamatan Majenang tepatnya Jalan Diponegoro No.312, Kecamatan Majenang.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 23 Februari 2017 dengan pak Hasan selaku Manager HRD Laksana Baru Swalayan ternyata tingkat *turnover* karyawannya termasuk tinggi. Tingginya tingkat *turnover* di Laksana Baru Swalayan ditunjukkan dalam data berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan Laksana Baru Swalayan Periode 2014 s/d 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b>(%) <i>Turnover</i> Rate</b>
2014	264	71	62	273	23,5
2015	273	84	65	292	23,9
2016	292	42	67	264	22,5

Sumber : Data Sekunder HRD Laksana Baru Swalayan, 2016

Berdasarkan data yang ada pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan di Laksana Baru Swalayan masih digolongkan belum baik karena tingkat *turnover*nya berkisar 22-23%. Tingkat *turnover* karyawan dikategorikan tidak baik jika sudah melebihi 10% pertahun dari total jumlah karyawan yang ada Sakinah (dalam Renny, 2016) dan Sullivan (dalam Widjaja, 2008). Hal itu dikarenakan perusahaan akan kehilangan banyak biaya meliputi biaya langsung (biaya rekrutmen, seleksi serta pelatihan dan pengembangan) dan biaya tidak langsung (komitmen karyawan, kualitas produk, tingkat produksi dan keuntungan). Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap *turnover rate* di perusahaan, untuk mengurangi tingkat *turnover*, kita harus mengidentifikasi penyebabnya dan menanganinya (Dessler, 2015).

*Turnover* yang terjadi di suatu perusahaan adalah sebab dari adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang belum ditunjukkan dalam aksi nyata (*turnover intention*). Menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan

untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Dikarenakan sangat sulit untuk memperoleh akses karyawan yang sudah keluar untuk dimintai keterangan alasan mereka keluar dari perusahaan, maka variabel *turnover intention* sering digunakan dalam penelitian untuk hasil akhir variabel karena mudah untuk diukur dan cukup akurat. Pereke (dalam Sutanto, 2013) menyatakan bahwa usaha untuk mengatur *turnover* karyawan adalah dengan cara mengurangi atau menghilangkan *turnover intentions* dari karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat diketahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja (baik fisik maupun non fisik), kompensasi, stress kerja, beban kerja, job insecurity, komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lain. Adapun ringkasan dari penelitian terdahulu mengenai faktor faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* Karyawan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arin Dewi dkk (2014)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT TIKI JNE Malang	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Laksmi S. W Irvianti dan Renno Eka Verina (2015)	Analisis pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT.XL Axiata Jakarta	Secara parsial stress kerja dan beban kerja signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>

3	Ni Luh M.S.Devi dan Gede A. Sudibia (2015)	Analisis pengaruh job insecurity dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> (studi pada karyawan Bali Dynasty Resort)	Job insecurity berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
4	Eddy M. Sutanto (2013)	Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5	Ni Kadek N. Citra Dewi dan Made Subudi (2015)	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan turnover inteniton pada CV.Gita Karya Persada Denpasar	Kepemimpinan transformasioanal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6	Mochammad Rabiul Basher Rubel dan Kee Mui Hung Kee (2015)	<i>High commitment compensation practice and employee turnover intention: mediating role of job satisfaction</i>	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi juga dapat dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
7	Jacquiline Mayfield dan Milton Mayfield (2008)	<i>The creative environment influence on intent to turnover (A strutural equation model and analysis)</i>	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Berdasarkan ringkasan penelitian terdahulu tersebut, maka dilakukan penelitian pra survey terhadap karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui 2 faktor yang memberikan pengaruh terbesar terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian *pra survey* telah dilakukan terhadap 30 karyawan Laksana Baru Swalayan sebagai sampel. Hasil *pra-survey* ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention***  
**Karyawan Laksana Baru Swalayan**

<b>Faktor -faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i></b>	<b>Respon</b>	<b>%</b>
Lingkungan Kerja	16	26,7
Kompensasi	10	16,7
Gaya Kepemimpinan Atasan	8	13,3
Beban Kerja	8	13,3
Stress Kerja	6	10
Komitmen Organisasi	4	6,7
Motivasi Kerja	4	6,7
Job Insecurity	3	5
Lain-lain	1	1,7

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa faktor yang paling tinggi menyebabkan *turnover intention* karyawan Laksana Baru Swalayan adalah lingkungan kerja dengan presentase sebesar 26,7% dan kompensasi dengan presentase sebesar 16,7%. Menurut hasil pra survey yang dilakukan, faktor yang pengaruhnya paling tinggi atas *turnover intention* pada karyawan Laksana Baru Swalayan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan ketika bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bentuk fisik seperti luas ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, temperatur ruangan, keamanan ketika kerja dan lainnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan berupa interaksi dengan sesama karyawan, atasan dan bentuk interaksi yang lain

(Sedarmayanti, 2009). Mobley (1986) menyebutkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun sosial dapat menjadi faktor munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Carlopio (dalam Javed, 2014) menyatakan bahwa kepuasan terhadap lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover*.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak HRD pada tanggal 23 Februari 2017 menemukan fakta bahwa lingkungan kerja fisik di Laksana Baru Swalayan sudah terdapat mushola, tempat istirahat khusus untuk karyawan pria maupun wanita, tempat parkir khusus karyawan, asrama khusus bagi karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari lokasi kerja serta penggunaan sistem absensi elektronik dengan *ID Card*.

Namun, ada hal yang perlu diperbaiki lagi. Pertama, keamanan di loker barang karyawan belum dilengkapi seluruhnya dengan CCTV dan masing-masing loker karyawan tidak terdapat gembok, sehingga karyawan harus membawa gembok sendiri. Hal tersebut berpotensi terjadinya tindak pencurian barang. Kedua, jumlah toilet yang masih kurang bila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Ketiga, konter selain fashion seperti makanan dan perkakas tidak ada mesin sensor matic sehingga tidak bisa melakukan pencegahan dini jika ada barang yang dicuri baik oleh karyawan maupun konsumen. Keempat, lahan parkir dan ruang istirahat khusus karyawan kurang luas.

Untuk lingkungan kerja non fisik di Laksana Baru Swalayan, baik hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, pihak manajemen memiliki

beberapa program yang bisa mempererat hubungan antara karyawan maupun dengan atasan. Program tersebut adalah senam aerobik dua minggu sekali, pengajian rutin secara berkala, serta diadakan berbagai lomba akhir tahun antar divisi di Laksana Baru Swalayan. Namun, dikarenakan mayoritas karyawan di Laksana Baru Swalayan merupakan karyawan muda lulusan SMA/ sederajat, masih ada perselisihan antar karyawan karena keegoisannya masing-masing, sehingga terkadang terjadi kurang koordinasi dan kerjasama antara sesama karyawan. Selain itu, ada beberapa karyawan yang menyindir sikap dan kepemimpinan para atasannya melalui media sosial yang dimiliki oleh pihak Laksana Baru Swalayan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mamiharisoa et.al (2015) dan Retno (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Fatkurahman (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kemudian faktor yang paling berpengaruh kedua terhadap *turnover intention* karyawan Laksana Baru Swalayan adalah kompensasi. Dewasa ini, kompensasi tidak hanya menjadi alat pemuas kebutuhan material, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat karyawan sehingga menjadi tantangan bagi manajemen suatu perusahaan (Siagaan, 2015). Mathis dan Jackson (2003) menjelaskan kompensasi sebagai faktor penting yang dapat berpengaruh pada bagaimana orang-orang melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan. Kompensasi ini terdiri dari kompensasi dalam bentuk finansial berupa gaji, tunjangan, komisi, bonus. Kemudian kompensasi

non finansial seperti pemberian wewenang dan penghargaan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan (Arin, 2014). Menurut Flinkman (dalam Sumarto, 2009) alasan utama karyawan meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Ramlall (2003) menyatakan bahwa faktor kompensasi atau gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap pertimbangan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak HRD diketahui bahwa mulai tahun 2016 gaji yang diberikan Laksana Baru Swalayan sudah sesuai dengan UMK Cilacap Bagian Barat. Pembayaran gaji dilakukan lewat rekening bank masing-masing karyawan. Manajemen Laksana Baru Swalayan menerapkan sistem bonus dan denda berdasarkan tingkat absensi karyawan selama 1 bulan kerja. Untuk kompensasi non finansial, manajemen Laksana Baru Swalayan memberikan penghargaan tahunan kepada karyawan berprestasi seperti karyawan terbaik, kasir terbaik dan lainnya. Penilaian untuk karyawan terbaik Laksana Baru Swalayan didasarkan atas 5 hal yaitu absensi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan partner kerja, adaptasi pekerjaan yang dilakukan dan penerapan 4s (senyum, sapa, salam dan santun) di perusahaan.

Berdasarkan wawancara tersebut juga diketahui beberapa hal yang belum baik yaitu beberapa karyawan keberatan dengan kebijakan bonus dan denda yang diterapkan, penilaian untuk karyawan terbaik belum sepenuhnya objektif berdasarkan

standar penilaian yang telah ditentukan pihak perusahaan. Selanjutnya, belum semua karyawan diikut sertakan dalam BPJS serta masih ada buruh yang menuntut gajinya dinaikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubel et.al (2015) menunjukkan bahwa praktik pemberian kompensasi yang baik berkorelasi negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian Arin (2014) menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* negatif dan signifikan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Sulastrir Irbayuni (2012) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sumarto (2009) dan Chen et.al (2011) menunjukkan bahwa tingkat kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain beberapa masalah yang terjadi di perusahaan Laksana Baru Swalayan, ternyata terdapat pula research gap yang terjadi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* maupun pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Selain adanya masalah *turnover* yang ada Laksana Baru Swalayan, ternyata masalah yang paling sering dihadapi oleh pihak HRD adalah masalah absensi. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja yang berkenaan dengan produktifitas kerja, absensi dan pengunduran diri karyawan. Dikarenakan adanya kemungkinan kepuasan kerja menurun yang dialami oleh karyawan Laksana Baru Swalayan, peneliti menambahkan satu variabel untuk dapat

menambah kejelasan hasil penelitian yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan oleh Mahaerazza (2016) menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan Rubel (2015) juga menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan mengenai rasa yang menyenangkan atau tidak menyenangkan saat karyawan menilai pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang merasa semakin puas terhadap apa yang dikerjakan maka bisa menurunkan keinginannya untuk meninggalkan perusahaan ( Mathis dan Jackson,2003). Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja ditimbulkan dari pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya yang ada di perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya, beberapa peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan ketika bekerja, karena memberikan dampak positif bagi kesehatan karyawan, kenyamanan, dan mengatasi kejenuhan. Javed et.al (2004) menyatakan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukti dkk (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Dhermawan dkk (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi memiliki peran yang sangat penting untuk memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan. Sumarto (2009) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan performa karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan maka karyawan akan merasa tidak puas dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Potale et.al (2015) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut didukung Rubel et.al (2015) bahwa praktik kompensasi di perusahaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Ural (2008) dan Didik (2010) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan dapat mengharapkan bahwa tingkat perputaran dan absensi karyawan akan menurun jika kepuasan kerja yang diperoleh meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Javed et. al (2014) yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Adhi Setyanto dkk (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif kepada *turnover intention* yang berarti setiap variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel *turnover intention* mengalami penurunan. Akan tetapi

penelitian yang dilakukan oleh Sumarto (2009), Chen et.al (2011), dan Bruno et.al (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mahaerazza et.al (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rubel et.al (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan masalah perusahaan Laksana Baru Swalayan serta ditemukannya research gap yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Peneliti menambah satu variabel lain diluar variabel bebas dan terikat yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Laksana Baru Swalayan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan retail barang-barang konsumsi baik secara grosir maupun eceran. Berdasarkan penjelasan dari pihak HRD terkait, ternyata ada masalah yang terjadi yaitu angka karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut belum baik. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan, tentu perlu ada sebuah tindakan untuk mengurangi angka tersebut ke tingkat *turnover* yang

dikategorikan baik dengan mencari faktor-faktor yang menjadi penyebab karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Setelah dilakukan penelitian pra survey ternyata diketahui faktor yang paling mempengaruhi karyawan meninggalkan perusahaan adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Faktor lingkungan kerja fisik maupun non fisik dan sistem kompensasi yang masih perlu diperbaiki serta adanya research gap yang terjadi menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini.

Penelitian yang akan dilakukan adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang. Berdasarkan masalah yang akan diteliti dapat diajukan rumusan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Laksana Baru Swalayan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Laksana Baru Swalayan?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Laksana Baru Swalayan?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Laksana Baru Swalayan?
5. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Laksana Baru Swalayan?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Laksana Baru Swalayan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Laksana Baru Swalayan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Laksana Baru Swalayan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Laksana Baru Swalayan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Laksana Baru Swalayan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menambah wawasan untuk pengembangan penelitian di waktu yang akan datang berkaitan dengan masalah *turnover intention* di perusahaan yang ada di Indonesia.

2. Bagi Pembaca / Pihak Lain

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan bagi para pembaca berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### 3. Bagi Praktisi / Perusahaan

Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk membuat kebijaksanaan dalam menghadapi masalah *turnover intention* yang di waktu yang akan datang.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dilakukan untuk penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi umum dari perusahaan dan responden yang menjadi objek penelitian, pengujian dan analisis data, serta pembahasan dari hasil analisis data.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini menjelaskan berbagai kesimpulan dari hasil yang didapatkan dari keseluruhan penelitian dan saran - saran yang dapat digunakan bagi perusahaan maupun bagi penelitian dengan topik yang sama di waktu yang akan datang.