

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

Alvino Nursyah

1611031108



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION

(Case Study at PT. Matahari Department Store Tbk Lampung Branch)

By

ALVINO NURSYAH

This study aims to determine the Effect of Compensation, Work Motivation, and Work Environment on Employee Turnover Intention" (a case study at PT. Matahari Department Store Tbk, Lampung Branch). The sampling method used is non-probability sampling. The type of data used is quantitative data. Quantitative data in this study is data on the number or number of employees working at PT. Matahari Department Store Tbk Lampung Branch with calculations using SPSS 25.00 software. The results of this study are that the compensation variable has a negative and significant effect on turnover intention so that the higher the compensation (X1) provided by the company, the level of turnover intention (Y) will decrease, the work motivation variable has a negative and significant effect on turnover intention and work environment variables negative and significant effect on turnover intention. It is hoped that future researchers can examine more deeply about compensation, work motivation, and work environment that affect employee turnover intention in order to obtain a more complete picture, so it is hoped that the results of further research will be better than this study.

Keyword: *Compensation, Employment Motivation, Work Environment, Turnover Intention, Employees, PT. Matahari Department Store Tbk Lampung Branch*

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung)

Oleh

ALVINO NURSYAH

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Turnover Karyawan" (studi kasus di PT. Bank Mandiri) Matahari Department Store Tbk, Cabang Lampung). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel non-probabilitas. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah atau jumlah karyawan yang bekerja di PT. X. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung dengan perhitungan menggunakan software SPSS 25.00. Hasil studi ini adalah bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tujuan perputaran sehingga semakin tinggi nilai kompensasi (X1) yang diberikan perusahaan, maka tingkat tujuan perputaran (Y) akan menurun, variabel motivasi kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada tujuan perputaran dan lingkungan kerja variabel negatif dan signifikan pada tujuan perputaran. Diharapkan peneliti ke depan dapat mengkaji lebih mendalam tentang kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi niat perputaran karyawan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga diharapkan hasil penelitian lebih lanjut akan lebih baik dari studi ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Karyawan, PT. Matahari Departement Store Tbk, Lampung

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(Studi Kasus pada Pt. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung)**

Oleh:

Alvino Nursyah

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung)**

Nama Mahasiswa : *Alvino Nursyah*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1611031108

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

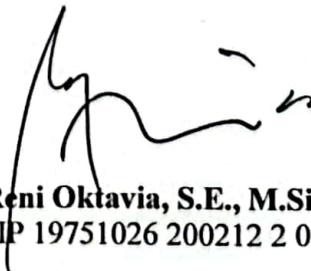


Dr. Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S.Ak., CA
NIP 19780309 200812 2 001



Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S.Ak.
NIP 19861027 201903 2 007

2. Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt
NIP 19751026 200212 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S., Ak., Ak., CA.



Sekretaris : Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S., Ak.



Penguji Utama : Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Mei 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alvino Nursyah

NPM : 1611031108

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung)” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 11 Mei 2023
Penulis,



Alvino Nursyah
NPM. 1611031108

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Alvino Nursyah, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 16 Desember 1998. Penulis merupakan anak ketiga dari Nurdin dan Sri Purwanti.

Penulis mengawali pendidikan di SD Negeri 1 Way Kandis yang diselesaikan pada tahun 2010, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 21 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2013 dan menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Bandar Lampung pada tahun 2016.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis melalui jalur SBMPTN pada tahun 2016.

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Ibu dan Bapakku terkasih Ibu Sri Purwanti dan Bapak Nurdin

Terimakasih atas cinta dan kasih sayang tak terbatas, mengasihi dan mendukung secara material dan moril serta memberi nasihat, motivasi dan semangat kepadaku untuk menyelesaikan kuliahku.

**Saudara-Saudaraku terkasih Rika Aritina, Rima Melati, Arum Ningsih,
dan Rahma Asy Shifa**

Terimakasih karena selalu menjadi motivasi dan dorongan untuk membangun kehidupan yang lebih baik.

Pacarku tercinta Dwi Apriliani

Terimakasih karena selalu mendukung dan mengingatkan untuk lulus kuliah, serta selalu menemani disetiap proses perjalanan hidupku.

**Sahabat-Sahabatku Dede, Galih, Juli, Rendy, Deswan, Allen, Robertus
Wijaya, Keluarga Cuek Fc, dan Keluarga SKT**

Terimakasih karena selalu mendukung dan membantu proses skripsi serta masalah perkuliahan.

Keluarga FEB Akuntansi 2016

Serta Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“Sometimes intelligence works better than strength”

[Harith-Mobile Legend]

“Terkadang rasa takut adalah guru terbaik”

[Dom Toretto-Fast X]

SANWACANA

Puji Tuhan Yang Maha Esa untuk rahmat dan hidayah serta karunianya yang telah diberikan demikian bahwa penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung)" sebagai salah satu kewajiban untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si. Ak., CA selaku Dosen Pembahas Skripsi yang telah memberikan saran, masukan dan dukungan yang membangun terhadap skripsi ini. Serta untuk segala bantuan dan kemudahan yang telah Ibu berikan;

4. Ibu Dr. Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S., Ak., Ak., CA. selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu, bimbingan, nasihat, saran, pengarahan, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini;
5. Ibu Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S., Ak. selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan waktu, bimbingan, nasihat, saran, pengarahan, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini;
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya, serta pembelajaran selama proses perkuliahan berlangsung;
7. Bapak dan Ibu beserta staff dan karyawan Program Studi Akuntansi, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan serta bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menjadi mahasiswa;
8. Kedua Orang Tuaku yang telah memberikan dukungan secara penuh baik moril maupun materil, selalu mendoakan, memotivasi dan memberikan semangat sepanjang hari;
9. Keluarga besar Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung angkatan 2016 khususnya Akuntansi Ganjil atas kebersamaan dan kekeluargaannya;
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya;

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, semoga skripsi ini membawa manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama teman-teman Ilmu Komputer serta semua pihak yang membaca.

Bandarlampung, 11 Mei 2023
Penulis,

Alvino Nursyah
NPM. 16110310

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Teori Atribusi.....	13
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.3 Motivasi Kerja	15
2.1.4 Lingkungan Kerja	15
2.1.5 <i>Turnover Intention</i>	19
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Penelitian.....	25
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	25
2.4.1 Hubungan Kompensasi (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	25
2.4.2 Hubungan Motivasi kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	26
2.4.3 Hubungan lingkungan kerja (X3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) ..	28
III. METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Populasi dan Sampel.....	30
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3 Transformasi Data	33
3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel	34
3.4.1 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	34

3.4.2 Variabel Dependen	34
3.4.3 Definisi Operasional Variabel	34
3.5 Metode Analisis Data	35
3.5.1 Uji Kualitas Data	36
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	37
3.5.4 Uji Hipotesis.....	37
b. Koefisien Determinasi.....	38
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Data dan Sampel	40
4.1.1 Jenis Kelamin	40
4.1.2 Tingkat Usia	41
4.1.3 Posisi/Jabatan	42
4.1.4 Tingkat Pendidikan	42
4.1.5 Masa Kerja	43
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	44
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (X1).....	44
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	45
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	46
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	47
4.3 Uji Kualitas Data	48
4.3.1 Uji Validitas	48
4.3.2 Uji Reabilitas.....	49
4.4 Uji Asumsi Klasik	51
4.4.1 Uji Normalitas	51
4.4.2 Uji Multikolinearitas	52
4.5 Uji Hipotesis	53
4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda	53
4.5.2 Koefisien Determinasi	56
4.5.3 Uji F (Simultan)	57
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data Pengunduran Diri Karyawan PT Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung Bulan Mei 2021 – Mei 2022	4
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Skala Likert	32
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4. 6 Hasil Pernyataan Responden Tentang Kompensasi	44
Tabel 4. 7 Hasil Pernyataan Responden Tentang Motivasi Kerja.....	45
Tabel 4. 8 Hasil Pernyataan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4. 9 Hasil Pernyataan Responden Tentang Turnover Intention.....	47
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention.....	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi.....	50

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reabilitas Variabel Turnover Intention	51
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas One-Sample	51
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independen	52
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4. 22 Hasil Uji F (Simultan) Variabel Independen	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan biasanya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada. Kendati berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola.

Sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien, untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2000). SDM juga sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009). Analisis dari definisi diatas dapat dilihat bahwa adanya penekanan dalam pemahaman manajemen SDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja di sebuah perusahaan atau organisasi.

Tak jarang semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk keberlangsungan karyawan yang bekerja. Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, serta membuat karyawan merasa nyaman berada di perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil apabila kemampuan dalam melakukan

pengelolaan perilaku individu karyawan berjalan dengan baik. Namun sebaliknya apabila perilaku tidak dapat dikelola dengan baik dan benar akan mengakibatkan kecenderungan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain sehingga nantinya akan ada peningkatan terjadinya *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* pada karyawan bukan tanpa alasan, *turnover intention* pada karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator performa perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi perusahaan.

Amri dkk (2021) mengatakan *turnover* dipersepsikan negatif karena menjadi kendala yang dapat menghambat proses kegiatan perusahaan yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2021) yang mengatakan jika *turnover* dalam suatu perusahaan tinggi mengindikasikan perusahaan tidak mampu mengelola karyawan dengan baik. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2017) yang mengatakan jika terjadi *turnover intention*, nantinya karyawan akan mendapatkan pekerjaan lain yang lebih layak sesuai dengan yang diinginkannya dan jika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja buruk, perusahaan akan menggantinya dengan karyawan dengan kinerja yang lebih baik atau yang memiliki kompetensi lebih unggul.

PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung atau yang lebih dikenal dengan Matahari adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan *fashion*, aksesoris, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga. Saat

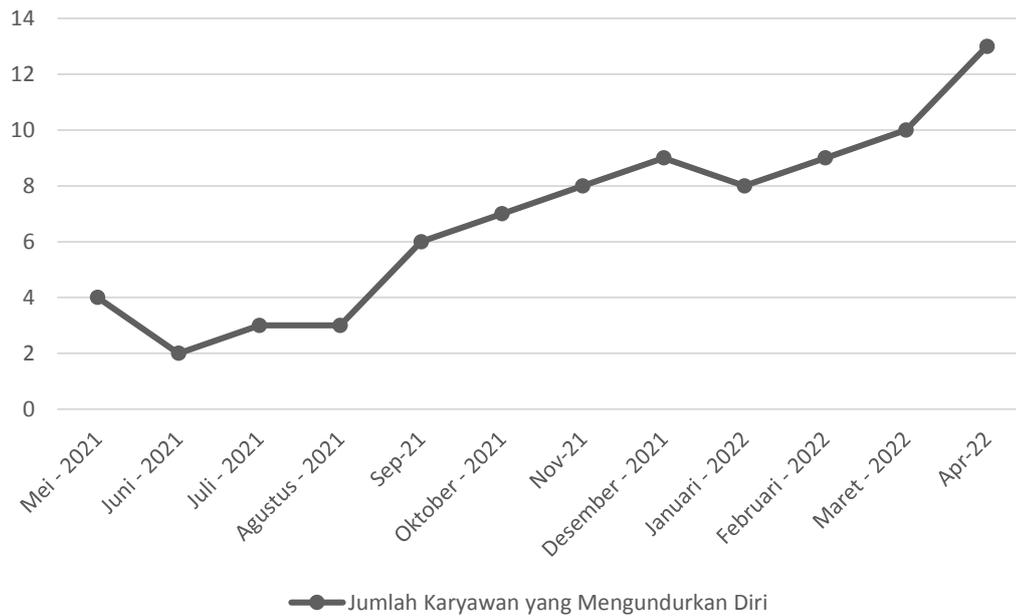
ini Matahari memiliki 140 gerai di 77 kota yang ada di seluruh Indonesia, salah satunya ada di Lampung yang beralamat di Jalan Raden Ajeng Kartini No.21 Kota Bandar Lampung. Pada bulan Mei 2022 PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung memiliki karyawan yang cukup banyak yaitu 337 orang dengan masing-masing karakter dan kebutuhan yang berbeda-beda. Hal tersebut membuat perusahaan ini harus mampu memahami kebutuhan dari masing-masing karyawannya.

Menurut manajer HRD Matahari, masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan adalah sering terjadinya *turnover intention* karyawan. Penyebab dari terjadinya *turnover intention* terdiri dari beberapa faktor diantaranya masalah kompensasi, kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang belum terlalu baik.

Berdasarkan hasil observasi serta data yang ditemukan di lapangan, diketahui sudah sebanyak 82 karyawan atau 24% dari total karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung telah mengajukan pengunduran diri mulai dari bulan Mei 2021 hingga April 2022. Hal ini tergolong tinggi karena menurut Gillies (1994), keluarnya karyawan dari suatu perusahaan dikatakan normal jika nilai persentase jumlah karyawan yang keluar berkisar 5 – 10% per tahun dan dikatakan tinggi jika nilai persentase lebih dari 10% per tahun. Terjadinya *turnover* suatu hal yang tidak dikehendaki oleh PT. Matahari Department Store Tbk cabang Lampung. Berdasarkan data tersebut masih ada potensi karyawan akan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung. Berikut adalah tabel rincian peningkatan karyawan yang mengajukan

pengunduran diri dari PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung mulai dari bulan Mei 2021 hingga April 2022.

Grafik 1. 1 Data Pengunduran Diri Karyawan PT Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung Bulan Mei 2021 – Mei 2022



Sumber: Data PT. Matahari Department Store, 2022

Turnover intention sendiri adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Gtant dkk, 2001). Hal ini mengakibatkan tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan dan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru.

Menurut penelitian Sandy (2018) masalah utama terjadinya *turnover intention* bisa diindikasikan sebagai berikut:

a. Absensi yang meningkat

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

b. Mulai malas bekerja

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

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang ingin melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja sedang berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Maka dari itu penulis melakukan pra-survei yang terhadap 50 orang responden karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung untuk menguji apakah ada kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover intention* yang dapat dilihat dari hasil penyebaran pra survey kepada 50 responden yang terdapat beberapa masalah:

1. Pada pernyataan variabel *turnover intention*, ternyata 30 responden menyatakan ya atau setuju bahwa mereka pernah berfikir untuk melakukan pindah kerja khususnya pada PT. Matahari Department Store Tbk Cabang

Lampung, namun terdapat 20 responden yang menjawab tidak melakukan *turnover intention*.

2. Pada pernyataan yang mengarah ke absensi yang meningkat, ternyata sebanyak 45 responden menyatakan ya atau setuju bahwa mereka pernah berfikir untuk melakukan pindah kerja khususnya pada PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung, namun terdapat 5 responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pada pernyataan mulai malas bekerja ternyata 36 responden menyatakan ya atau setuju bahwa mereka pernah berfikir untuk melakukan pindah kerja khususnya pada PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung, namun terdapat 14 responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pada peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja ternyata 40 responden menyatakan ya atau setuju bahwa mereka pernah berfikir untuk melakukan pindah kerja khususnya pada PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung, namun terdapat 10 responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adanya sikap meninggalkan perusahaan ini bukan tanpa alasan, karena menilai dan menghargai hasil kerja dan karya serta dedikasi seorang karyawan salah satunya adalah dengan cara memberi kompensasi yang sesuai atau layak, memberikan motivasi, dan lingkungan kerja yang baik. Halim dan Antolis (2021) di dalam penelitiannya mengatakan faktor yang menyebabkan *turnover intention* salah satunya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Kemudian penelitian Widjaja dkk (2020) berasumsi yang menentukan terjadinya *turnover intention* dikarenakan salah satunya adanya kompensasi. Hal ini sependapat dengan pernyataan Sirait (2021)

bahwa hasil penelitian paling dominan terjadinya *turnover intention* menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai sehingga meningkatkan loyalitas karyawan namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka loyalitas karyawan akan menurun.

Kompensasi sendiri merupakan hal yang penting dimana tujuan dari seseorang dalam bekerja adalah untuk mendapat imbalan berupa kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kehidupan karyawan tersebut dan juga keluarganya. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang untuk bekerja karena jika seorang karyawan sudah merasa bahwa tempat ia bekerja mampu memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya, besar kemungkinan karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut. Jadi sudah menjadi kewajiban dari perusahaan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak mudah keluar dari perusahaan. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya (Mathis dan Jackson, 2006).

Gustira (2021) mengatakan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap terjadinya *turnover intention* terbukti dari adanya penelitiannya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan, hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy (2018) kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Pendapat tersebut berarti bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan, maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakaria dan Astuti (2017). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya bahwa semakin tinggi kompensasi maka belum tentu akan menurunkan *turnover intention*.

Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kesejahteraan karyawan juga akan meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Dorongan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja karena jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi maka mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri dan dari perusahaan dimana ia bekerja. Pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan, tentunya untuk menjadi acuan agar mereka memberikan yang lebih baik untuk perusahaan, merasa nyaman dan senang berada di dalam serta menjadi sebagian dari keluarga perusahaan. Pada dasarnya karyawan tidak hanya butuh dorongan materi tetapi juga membutuhkan semangat moril untuk menjalani pekerjaannya dan betah berada di perusahaan tersebut. Seperti yang didefinisikan oleh Robbins (2008) yang mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Diputra dkk (2021) dalam penelitiannya berpendapat bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga dalam penelitiannya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana dan Jamal (2020) yang mengatakan bahwa motivasi bertujuan untuk membangkitkan perilaku, menyalurkan perilaku dan mempertahankan kemajuan perilaku untuk tindakan yang spesifik. Dengan demikian motivasi dapat mendorong individu untuk bertindak, maka motivasi berpengaruh negatif dan signifikan. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Diputra dkk (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Halimah dkk (2016) berpendapat bahwa *turnover intention* juga mempunyai faktor-faktor yang dapat memengaruhi karyawan dalam memutuskan keluar dari tempat kerja dan menyebabkan terjadinya sikap berpindah kerja yaitu lingkungan kerja. Purwati dan Elisabet (2018) menjelaskan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Ketika seseorang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka tidak akan timbulnya pikiran untuk berpindah kerja ke tempat lain dengan begitu tingkat *turnover intention* tidak akan bertambah.

Lingkungan kerja harus diperhatikan karena lingkungan kerja yang tepat akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang akan datang. Beberapa penelitian mengungkapkan permasalahan yang hangat di bicarakan ketika terjadi *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Haholongan (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja

terhadap *turnover intention*. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat akan membuat tingkat pergantian tenaga kerja yang lebih rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi (2021) yang mengatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah dkk (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Kenyamanan yang didapatkan ketika bekerja bisa mendorong performa maksimal seorang pegawai seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja mereka. Maka dari itu dapat dikatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor untuk mempertahankan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menuntun kearah berkurangnya intensitas karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Kemudian merujuk dari saran pada penelitian Zakaria dan Astuti (2017) yang menyarankan supaya hasil dapat lebih maksimal, peneliti dapat melakukan penelitian di objek yang berbeda. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya dalam menurunkan angka *turnover intention*. Dan Sandy (2018) menyarankan juga diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja terutama masalah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang diatas serta melihat betapa pentingnya pengadaan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada karyawan, maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan**” (studi kasus pada PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung.
 - b. Bahan informasi, referensi, dan literatur tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung.

2. Manfaat Praktis
 - a. Sumber informasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
 - b. Menambah wawasan dan dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian dibidang sumber daya manusia khususnya tentang *turnover intention*.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi referensi penelitian berikutnya yang serupa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi berkaitan dengan proses dimana individu menginterpretasikan bahwa peristiwa di sekitar mereka disebabkan oleh bagian lingkungan mereka yang secara relatif stabil. Secara singkat, teori atribusi berusaha untuk menjelaskan bagian mengapa dari pelaku. Berdasarkan teori atribusi, penyebab yang dipersepsikan dari suatu peristiwa adalah dan bukan peristiwa aktualitas sendiri yang mempengaruhi perilaku orang. Secara lebih spesifik, individu akan berusaha menganalisis perilaku mereka di masa mendatang (Invanchevich dkk, 2007).

Wibowo (2013) menyatakan bahwa teori atribusi berusaha menjelaskan cara kita mempertimbangkan orang secara berbeda, tergantung pada arti atau makna yang dihubungkan pada perilaku tertentu. Atribusi merupakan proses persepsi yang penting karena membentuk hubungan sebab-akibat, dan pada gilirannya mempengaruhi bagaimana kita merespon perilaku orang lain dan bagaimana kita bertindak di waktu yang akan datang.

Berdasarkan teori di atas dapat dihubungkan dengan *turnover intention* pada karyawan, bahwasanya tidak semua karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. *Turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi yang tidak sesuai harapan dimana setiap individu atau karyawan tentu

memiliki tingkat kebutuhan dan harapan yang berbeda. Kemudian motivasi kerja dimana individu atau karyawan tersebut akan merasa puas karena termotivasi misalkan dengan jenjang karir dan kenaikan jabatan. Selain itu, setiap individu atau karyawan juga memiliki kriteria lingkungan kerja yang berbeda.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Handoko (2001) kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Bagi sebuah perusahaan mengadakan program kompensasi juga suatu hal yang cukup penting karena akan mencerminkan upaya dari perusahaan tersebut mempertahankan sumber daya manusianya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dapat digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyan (2008) mengemukakan kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung (*Direct compensation*) yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2007) Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang berhubungan tentang imbalan moneter dan non moneter dan dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang bersangkutan.

Pada dasarnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa dalam berbagai bentuk dan cara. Jenis-jenis motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2006), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positive*), dimana atasan memotivasi karyawan dengan hal-hal yang berhubungan dengan kebaikan, seperti pemberian hadiah, bonus dan lain-lain.
2. Motivasi negatif (*insentif negative*), dimana atasan member motivasi dengan hukuman yang dimaksud supaya member efek jera jika karyawan akan melakukan suatu kesalahan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik, yaitu tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerja, hubungan individual, ketenangan,

pencapaian dan kebersihan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Sandy (2018) yang mengatakan bahwa “lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kondisi lingkungan fisik adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara bising di tempat kerja

Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu, atau suara yang menjengkelkan. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kondisi lingkungan non fisik adalah:

1. **Kebersamaan**

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2. **Hubungan antara rekan kerja**

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi turnover. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik, turnover juga akan meningkat, begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik mungkin juga akan menurun turnovernya.

3. **Sikap atau perilaku karyawan**

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

4. **Sifat atau karakteristik individu**

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

Menurut Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. **Suasana kerja**

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi

yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan.

c. Fasilitas kerja yang memadai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.5 Turnover Intention

Intensi layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum kita melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2018) yang menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku. Sedangkan *turnover* seperti yang dikemukakan oleh Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain:

- a. *Turnover* berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
- b. *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.
- c. Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan – organisasi.

Jadi dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* sebagai berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik. Namun dari segala efek negatif yang ada, *turnover* juga dapat memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor, 1981).

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum terealisasikan yaitu melakukan

perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi maupun perusahaan. Adakalanya pergantian karyawan berdampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak atau pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Mathis dan Jackson (2018) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*).
- b. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja. Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
- c. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
- d. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang kemudian digunakan sebagai landasan bagi penulis untuk melakukan penelitian. Adapun beberapa penelitian tersebut adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
Syaiful Amri, Rosyia Wardani, Kristi Maria Magdalena (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri Villas.	Variabel bebas X1= Kompensasi X2= Lingkungan Kerja, X3= Kepuasan Kerja. Variabel terikat Y= Turnover Intention	kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y) diterima. dimana kompensasi memiliki t hitung -3,987, t tabel sebesar 2,003, dan tingkat signifikansi 0,000. Dimana diketahui t hitung - 3,987 > t tabel 2,003 (tanda negatif bermakna antara variabel x dan y mempunyai hubungan yang signifikan berlawanan arah) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Geraldine Juanita R, Agustian Budi Prasetya. (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Institusi Pendidikan SD XYZ Jakarta Timur	Variabel bebas X1= Motivasi Kerja, X2= Stres Kerja, X3= Kepuasan Kerja Guru Milenial Variabel terikat Y= <i>Turnover Intention</i>	Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha sebesar 0,05. bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa meskipun motivasi kerja guru milenial tinggi, belum berarti mereka mau untuk tetap bertahan pada satu tempat pekerjaan, jika tidak ada faktor lain yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosialisasi

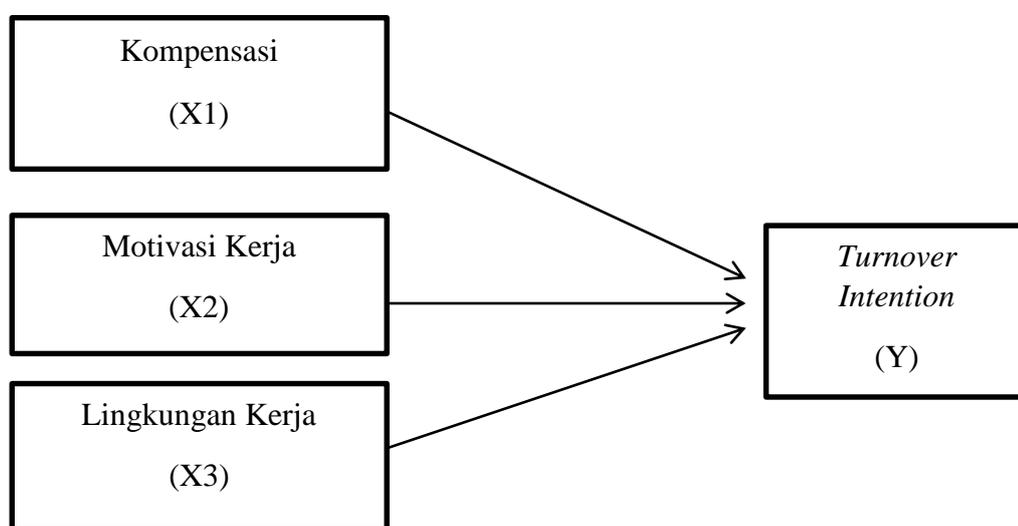
Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
			dan komunikasi antar guru yang baik dan sebagainya.
Nur Asni, Gani Andry Priharta, Anastasya Purnamasari (2022).	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	Variabel bebas X1= Kompensasi, X2= Lingkungan Kerja Variabel terikat Y= <i>Turnover Intention</i>	<p>Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hipotesis pertama menguji kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>, thitung > ttabel (6,658 > 1.998) dengan nilai signifikan dari variabel kompensasi (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka hipotesis pertama diterima bahwa kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih lama dan bertahan di perusahaan.</p> <p>Lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>. Dari hasil perhitungan uji t di atas, dapat diketahui bahwa t hitung > ttabel (2,595 > 1.998) dengan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, Bahwa lingkungan kerja yang baik dan membuat nyaman karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih lama dan bertahan di perusahaan</p>

Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
Reseliani Mahrof, Hadi Sunaryo, Budi Wahono (2020)	Pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention (pada karyawan non medis rumah sakit islam malang unisma)	Variabel bebas X1= stres kerja, X2= motivasi, X3= lingkungan kerja Variabel terikat Y= <i>Turnover Intention</i>	Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t signifikan lebih besar dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap <i>turnover intention</i>
I Putu Krisna Candra Oka Diputra, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati. (2021)	Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada ksu swadana giri kusuma di desa pengotan, bangli.	Variabel bebas X1= komitmen organisasi, X2 motivasi kerja, X3= kompensasi Variabel terikat Y= <i>Turnover Intention</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> nilai nilai koefisien korelasi sebesar 0,757 thitung sebesar 3,299 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada KSU Swadana Giri Kusuma, nilai koefisien korelasi sebesar - 0,188 dan nilai thitung sebesar - 2,763 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05,

Sumber: data diolah, 2022

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian merupakan bagian dari permasalahan yang menggambarkan alur pikiran peneliti, dalam memberikan penjelasan kepada orang lain, mengapa dia mempunyai anggapan seperti yang di utarakan dalam hipotesis, untuk memudahkan pemahaman mengenai keseluruhan rangkaian penelitian, maka disusunlah kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian (Haryoko dan Ali 2018).

2.4.1 Hubungan Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Di dalam penelitian Gustira (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover Inteniton* Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)

Cabang Utama Pekanbaru mengungkapkan kompensasi dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri dkk (2021) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi -0,335 yang berarti setiap kenaikan pada variabel kompensasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan nilai koefisien *turnover intention* sebesar 0,335.

Selain itu Agustin (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Fitriani dan Yusian (2020) yang berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak akan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H₁: Variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.4.2 Hubungan Motivasi kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Motivasi kerja dari penelitian yang dilakukan Purwanti dkk (2020) bahwa hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dianggap sangat penting oleh responden dalam memenuhi *turnover intention*.

Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diterima maka semakin rendah *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dinilai setuju bagi responden dalam keputusan *turnover intention*.

Dan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Wardana dan Jamal (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dengan demikian maka akan jadi semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga memperkecil dampak *turnover intention* yang ada pada PT. Arina Multikarya Samarinda. Motivasi kerja karyawan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam membina karyawan untuk segala hal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putranto (2022) dalam penelitiannya yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan The 101 Yogyakarta Tugu Hotels. Selain itu, hal ini sejalan dengan apa yang telah diteliti oleh Juanita R dan Prasetya (2021) yang berpendapat motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dikarenakan mengindikasikan tingginya motivasi kerja guru milenial tidak selalu terkait dengan turunnya kecenderungan *turnover intention*. Artinya bahwa ketika guru milenial memiliki semangat kerja yang tinggi tetapi lingkungan kerjanya tidak memberikan apresiasi berarti sebagai bentuk aktualisasi diri mereka dalam berkarir, maka mereka secara tidak langsung memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja yang baru yang bisa membuat mereka nyaman karena hasil kerjanya dihargai oleh lingkungan kerjanya.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Diputra dkk (2021) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang ada.

H₂: Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.4.3 Hubungan lingkungan kerja (X₃) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Haholongan (2018) berasumsi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada variabel *turnover intention* (Y) sebesar 51% menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat *turnover intention* yang lebih. Hal ini sejalan dengan peneltiian Marzuqi (2021) ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Sehingga ketika lingkungan kerja tidak baik atau kurang kondusif maka bisa menaikkan pikiran karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan mereka.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang memiliki arah regresi positif sebesar 23,3 % dan sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan lainnya. Lingkungan kerja yang baik dan membuat nyaman

karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih lama dan bertahan di perusahaan. Selain itu, hal ini sejalan pula dengan yang diteliti oleh Efentris dan Chandra (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan mengurangi kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover*.

Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *Sewing* PT Dan Liris. Lingkungan kerja merupakan semua kondisi baik lingkungan fisik dan non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penelitian tersebut, terdapat karyawan yang tetap memilih tidak bertahan untuk bekerja di perusahaan.

H₃: Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung. Populasi dalam penelitian ini mempunyai jumlah 337 karyawan. Penelitian ini perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan yaitu menggunakan rumus Slovin menurut Sugiyono (2011).

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel / jumlah responden

N : ukuran populasi

e : persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0,1$.

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 responden.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel dan pengambilan sampel sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (*sampling*

purposive). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang sudah bekerja selama dua tahun atau lebih di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data jumlah atau banyaknya karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung. 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 kuesioner kepada karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Lampung dan hasil wawancara dari beberapa informan. Pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini menggunakan 3 macam metode, yaitu:

1. Angket (kuesioner)

Pada penelitian ini kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden, dan pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Pada penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian akan diberi skor dengan mengacu pada *likert scale* (skala likert). Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Sederhananya skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert juga merupakan alat untuk mengukur atau mengumpulkan data dengan cara menjawab item butir butir pertanyaan. Tidak ada masalah untuk memberikan angka 5 untuk yang tertinggi dan skor 1 untuk yang terendah atau sebaliknya. Yang penting adalah konsistensi dari arah sikap yang diperlihatkan. Skala Likert digunakan untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun berikut ini:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Kode Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Vivi Herlina, Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner 1 Menggunakan SPSS” (Elex Media Komputindo, 2019).

2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam atau hendpone. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan teknik pengumpulan data berupa pengumpulan informasi-informasi dengan cara mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif dan jawabanya pun telah dipersiapkan. Informan penelitian adalah orang yang di manfaatkan untuk memberikan

informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Informan dalam penelitian ini terdiri dari tiga macam yaitu:

- 1) Informan kunci (*key informan*) mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian.
- 2) Informan utama yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi yang diteliti.
- 3) Informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi yang diteliti.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan informan yang terdiri dari:

- 1) Informan kunci dalam penelitian ini adalah *Manager* bagian *Human Resource* yang sudah bekerja selama tujuh tahun di PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung yakni Maylinda;
- 2) Informan utama dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi *Expedition Staff* yang sudah bekerja selama lima tahun di PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung yakni Dede Setiawan;
- 3) Informan tambahan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi *Sales Promotion Girl* (SPG) yang sudah bekerja selama dua tahun di PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung yakni Eksa Ashmutia.

3.3 Transformasi Data

Transformasi data merupakan salah satu cara menormalkan data dengan merubah skala pengukuran data asli menjadi bentuk lain, namun tidak mengubah nilai asli

data sehingga data dapat memenuhi kriteria uji asumsi klasik (Ghozali, 2016). Ada beberapa jenis cara transformasi data, antara lain: Transformasi Square Root (Akar), Transformasi Logaritma, Transformasi Arcsin, Transformasi Square (Kuadrat), dan transformasi lainnya.

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

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

3.4.2 Variabel Dependen

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

3.4.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Teori	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji Pokok 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Robbins (2010) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja	1. Keinginan untuk dapat bertahan hidup 2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan 3. Peraturan yang fleksibel	Likert

Variabel	Definisi Teori	Indikator	Skala
	sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.		
Lingkungan Kerja (X3)	Robbins (2010) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebuah kondisi yang dapat mempengaruhi manusia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara 2. Pencahayaan 3. Keamanan di tempat kerja 	Likert
Turnover Intention (Y)	Menurut Harnoto (2002), <i>turnover intention</i> adalah kadar atau intentsitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya <i>turnover intention</i> ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 2. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya 	Likert

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel-tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang di lakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang di pakai dalam pengukuran variabel adalah skala *likert*, dimana sesorang responden di hadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban.

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan laptop yang menggunakan *software SPSS 25.00*. Sebelum analisis data di lanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengajuan dalam penelitian dengan berbagai langkah langkah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menggunakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan adalah *corrected item total correlation* lebih besar dibandingkan 0,5 bila korelasi tiap faktor positif dan besar 0,5 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat item kuesioner yang valid yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reabilitas yang tinggi adalah yang mampu memberikan hasil akhir yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reabilitas, biasanya di gunakan sebuah variabel yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai *croanbach alpha* lebih besar 0,60. Semakin dekat *croanbach alpha* pada nilai 0,1 maka semakin baik reabilitas alat ukur tersebut dan instrumen indikator kuesioner dinyatakan reliabel dan bisa dipercaya.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *kolmogrovsmirnov sig* > 0.05 , maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent yang ada atau variabel harus bebas atau tidak boleh ada korelasi. Uji multikolieritas dilakukan *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)* dengan rumus: batas *tolerance* adalah 0,1 dan bata VIF adalah 10 jika :

1. *Tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolieritas
2. *Tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolieritas.

3.5.4 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

A = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Kompensasi

X₂ = Variabel Motivasi

X₃ = Variabel Lingkungan kerja

ϵ = Epilson

b. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Setiap ada penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan model adjusted R². Model adjusted R² dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan ke dalam model.

c. Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja) secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi

signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat dikatakan sebagai berikut : H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Matahari Departement Store, Tbk Cabang Lampung. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka kesimpulan mengenai hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan berfikir untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih tinggi sehingga tingkat *turnover intention* akan meningkat. Tingkat kompensasi dapat diukur dari seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diberikan PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung kepada karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan dorongan materi saja tetapi membutuhkan semangat moril untuk menjalani pekerjaannya sehingga tidak

menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan *turnover intention*. Motivasi seseorang dalam bekerja tentu berbeda-beda di setiap tingkatan usia dan posisi atau jabatan karyawan tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan yang nyaman dan sehat akan membuat tingkat *turnover intention* lebih rendah. Setiap posisi atau jabatan memiliki lingkungan kerja yang berbeda. Karyawan yang bekerja sebagai *Sales Promotion Girl/Boy* dan kasir biasanya berada di lingkungan yang ramai, cenderung lebih sering berinteraksi secara langsung dengan pelanggan, dan melayani pelanggan dalam keadaan berdiri dalam waktu yang cukup lama. Sedangkan karyawan yang berposisi sebagai Staf berada di ruangan yang terdiri dari beberapa kumpulan staf dan satu *Supervisor*, tidak terlalu bising, dan cenderung lebih sering berhadapan dengan komputer.

5.2 Saran

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

a. Bagi pihak PT. Matahari Departement Store Tbk Cabang Lampung

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* khususnya untuk karyawan tetap sehingga dapat lebih

memperhatikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang ada. Serta mengambil langkah untuk menentukan cara agar tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut rendah seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, memberikan *reward* kepada karyawan yg memiliki kinerja yang baik agar lebih memotivasi karyawan, dan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tidak *toxic*.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, M. P. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. *Jurnal Repository*, Vol 2 No 4.
- Amalia, R., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, Dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. XYZ. *Majalah Ilmiah Organisasional Solusi*, Vol 18 No 3.
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Quri Villas - The Chandi Boutique Resorts And Spa (Hotel The Chandi Senggigi). *Target : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 3 No 2.
- Asih, R. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, Vol 1 No 1.
- Diputra, I. K., Landra, N., & Puspitawati, N. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, Vol 2 No 3.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. *Prociratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 7 No 2.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, Vol 3 No 2.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Tambang Di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, Vol 10 No 2.
- Gustira, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru. *Repository*, Vol 1 No 2.

- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 18 No 1.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent Di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah (EKUITAS)*, Vol 2 No 2.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 71-80.
- Ikhsan, U., & Hati, S. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di PT ABC Batam. *Journal of Applied Business Administration*, Vol 4 No 2.
- Juanita, G., & Presetya, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap Turnover Intention. *Syntax Fusion : Jurnal Nasional Indonesia*, Vol 1 No 10.
- Khotimah, R. D., Djumali, & Pawenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol 3 No 2.
- Mahrofi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, Vol 8 No 1.
- Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 10 No 1.
- Mardika, N. H., & Prima, A. P. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Kota Batam. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol 15 No 2.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 9 No 4.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma : Jurnal Manajemen*, Vol 8 No 1.

- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, Vol 3 No 2.
- Purwati, A. A., & Elisabet, C. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Melalui Kepuasan Karyawan Pada PT. Mitra Kencana Nusantara. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 278-294.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 77-91.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370-381.
- Putri, K. P., Hartono, A., & Mustoffa, A. F. (2019). Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 87-100.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Jilid 2 Edisi 8)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, H. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Hotel Mutiara Garden Jember. *Jurnal Reporsitory*, Vol 2 No. 8.
- Simatupang, D. K., Sugiarto, E. M., & Widjaja, D. C. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper Di Industri Perhotelan Di Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol 6 No.2.
- Sirait, T. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Services Amurang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 11 No 1.
- Wardana, R. H., & Cholid, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, Vol 1 No 2.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT Primissima) . *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 8 No 1.