

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

DEDEN KURNIA
B 100 140 112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

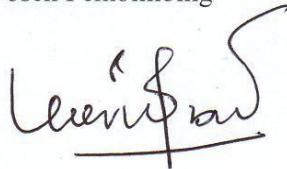
Oleh :

DEDEN KURNIA

B100140112

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Dra. Wuryaningsih DL, M.M

NIK. 438

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Oleh :

DEDEN KURNIA

B100140112

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari sabtu, 9 Juni 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.

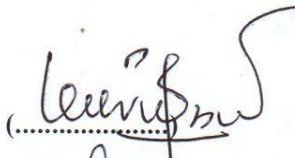
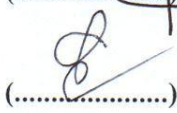
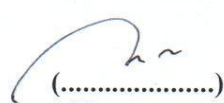
(Ketua Dewan Penguji)

2. Lukman Hakim, S.E, M.Si.

(Sekretaris Dewan Penguji)

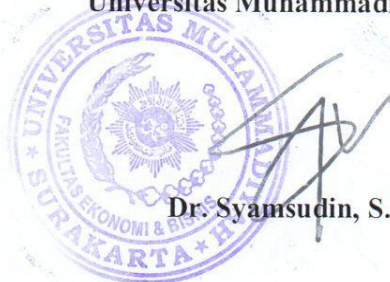
3. Basworo Dibyo, S.E, M.Si.

(Anggota Dewan Penguji)

(.....
(.....
(.....

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, S.E, M.M.

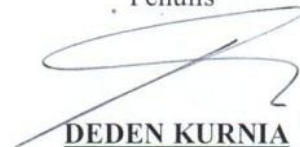
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Juni 2018

Penulis



DEDEN KURNIA
B 100140112

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengambilan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan 104 responden dari karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda. Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, sedangkan untuk variabel kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of job satisfaction variable, work environment and compensation to employee intention turnover at Muhammadiyah University of Surakarta. The type of this research is quantitative research using data retrieval technique through questionnaire with likert scale. This study used 104 respondents from employees of Muhammadiyah University of Surakarta with sampling technique with purposive sampling method. Data analysis method used is multiple linier regression analysis test. The result of f test shows that job satisfaction variable, work environment and compensation simultaneously or together influence to turnover intention. Then t test result show that job satisfaction variable and work environment variable have positive and significant influence, while for variable of compensation have negative and significant effect to turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Compensation, Turnover Intention.

1. PENDAHULUAN

Aprilioni dalam Triono (2012), menyatakan sumber daya manusia menjadi sumber daya paling penting dari sebuah perusahaan karena memberikan

bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia harus dapat mengatur pendapatan dan pengeluaran yang efektif dan efisien bagi perusahaan melalui kinerja yang optimal melalui elemen sumber daya itu sendiri yaitu karyawan. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan dan pengembangan suatu perusahaan (Kusumah dalam Handoko dan Hani, 2004). Dalam berbagai kegiatan perusahaan perlu ikut andil dalam memperhatikan karyawan agar mampu memberikan yang terbaik terhadap perusahaan. Jika perusahaan tidak terlalu memberikan perhatian terhadap karyawan dan tidak memenuhi kebutuhannya maka karyawan tersebut biasanya meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Fenomena yang terjadi saat ini mengharuskan sebuah perusahaan untuk selalu melakukan berbagai macam cara agar sanggup mempertahankan bisnisnya dan sanggup membangun keunggulan dari para pesaing yang lain, tentunya memiliki kinerja yang sangat baik. Demi terwujudnya kinerja yang baik dalam tubuh perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan maupun nonkeuangan. Agar dapat meningkatkan kinerja dan sanggup melampaui para pesaing dan memenangkannya, perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik dalam mengelola bisnisnya.

Sumber daya manusia menjadi pilihan utama karena menjadi acuan keberhasilan perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam kegiatan operasional sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam hal merencanakan, melakukan, serta mengontrol seluruh ruang lingkup kegiatan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan tersebut akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya (Karnita dalam Sahlan dan Asnawi, 1999). Oleh sebab itu perusahaan melakukan sebuah aktivitas berupa merekrut karyawan kemudian seleksi karyawan dan

membuat latihan kerja demi menciptakan karyawan yang berkualitas sehingga dapat mempertahankan karyawan ditubuh perusahaan.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya niat perilaku individu untuk sukarela meninggalkan profesi atau organisasi (Rachmah dalam Arianto, 2006). Tindakan ini melainkan suatu perasaan yang timbul akibat suatu permasalahan yang dialami oleh karyawan. Meningkatnya *turnover* telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan bahkan beberapa banyak mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya, karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan yang lain (Gusmanto dalam Luthans dan Fred, 2006).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menguji dengan mengambil judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Indriantoro dan Supomo (2014) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk mengisi kuisioner yang akan dibagikan oleh peneliti.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2014) sampel adalah seluruh elemen populasi atau sebagian dari elemen-elemen populasi untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya

pengaruh variable independen (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) terhadap variable dependen (*Turnover Intention*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji f

Digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,278 dengan nilai $sig. = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil uji F dapat dilihat pada table 1 sebagai berikut :

Tabel 1 : Hasil Uji f

	Model	F	Sig.
1	Regresi	18,278 ^a	0,000 ^a
a	Prediktor: (Konstan), kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja		
b	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>		

Sumber : Data yang telah diolah, 2018.

3.2 Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil penelitian ini ditunjukan pada Tabel 2 :

Tabel 2 : Hasil Uji t

Model	B	Beta	t	Sig.
(Konstan)	6,886		4,983	0,000
1 Kepuasan Kerja	0,053	0,220	2,723	0,008
Lingkungan Kerja	0,504	0,606	6,616	0,000
Kompensasi	-0,216	-0,183	-1,991	0,049

Sumber : Data yang telah diolah, 2018.

Data pada Tabel 4 Menjelaskan bahwa :

- 3.2.1 Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai thitung sebesar 2,723 dengan nilai sig. 0,008. Maka dari itu H₀ ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap turnover intention.
- 3.2.2 Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai thitung sebesar 6,616 dengan nilai sig. 0,000. Maka dari itu H₀ ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap turnover intention.
- 3.2.3 Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai thitung sebesar -1,991 dengan nilai sig. 0,049. Maka dari itu H₀ ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kompensasi terhadap turnover intention.

3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R² mendekati satu berarti variabel independen dapat memberikan informasi hampir seluruhnya yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini dapat dilihat hasilnya pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Ringkasan Model

Model	R	R Square
1	0,595 ^a	0,354

a. Prediktor: (Konstan), kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Sumber : Data yang telah diolah, 2018.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang di lakukan dalam penelitian ini terkait dengan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- 4.2 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- 4.3 Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilioni. (2017), “Studi Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Premier INN Hotel Surabaya” Agora. Vol. 5, No. 2.
- Allen dkk. (1999), Job Performance and Turnover:a Review and Integrative Multi-route Model, Human Resource Management.
- Arianto. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Budiharjo. (1998), Peranan Lingkungan Kerja. Jakarta.
- Cherrington. (1994), Organisational Behavior. Boston
- Gusmanto. (2017), “Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Turnover Intention) pada Karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar” JOM Fekon. Vol. 4, No. 1.
- Griffin. (2000), The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate and Individual Behavior.

- Handoko dan T. Hani. (2004), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta.
- Haryanti dan Endang. (2005), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*, (tidak dipublikasikan).
- Imam Ghozali. (2011), *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar dan Sembada. (2012), “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 6, No. 1.
- Karnita. (2012), “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Blitzmegaplex Teras Kota”. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol. 1, No. 1.
- Khann. (2016), “Impact of Work Environmrnt on Performance of Employees in Manufakturing Sector in India : Literature Review” *International Journal of Science and Research*. Vol. 5, No. 4.
- Kusumah. (2015), “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya di Surabaya” *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol. 6.
- Luthans dan Fred. (2006), *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mahajaya dan Subudi. (2016), “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung” *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 11.
- Manullang dan Marihot. (2004), *Manajemen Personalia*, edisi kedua, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Milner. (2001), *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro. (2013), *Metode Penelitian Bisnis*, edisi keempat, Yogyakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajah Maja.
- Nawawi. (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*, edisi pertama jilid I, Yogyakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajah Maja.
- Nitimiseto. (1992), *Manajemen Personalia*, edisi revisi. Jakarta.
- Rachmah. (2017), “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru” *JOM Fekon*, Vol. 4, No. 1.
- Rachman. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta.
- Rasyid. (2016), “Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Politeknik Akamigas Palembang” *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. Vol. 15.
- Rivai. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta.
- Sahlan dan Asnawi. (1999), *Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan*.

- Saeed. (2014), "The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment" *International Journal of Learning dan Development*. Vol. 4, No. 2.
- Salam. (2016), "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulselbar" *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 6, No. 2.
- Satria dan Priatna. (2012), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 6, No. 2.
- Suma. (2013), "Job Statisfaction And Organizational Commitment : The Case Of Shkodra Municipality" *European Scientific Journal*. Vol. 9, No. 17.
- Suvena. (2014), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012" Vol. 4, No. 1.
- Triono, A. (2012), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Widodo dan Parwoto. (2007), *Pengaruh Lingkungan Kerja pada Hubungan antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*.
- Zhao dan Liu (2010), "Comments of Development of Job Embeddednes About Study to Turnover and Exploration Into Application in Enterprises" *Asian Social Science*. Vol 6, No. 6.
- <http://www.ums.ac.id/id/fasilitas>
<http://www.ums.ac.id/id/sejarah>
<http://www.ums.ac.id/id/visi-misi>
<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/uji-validitas-kuisisioner.html>