

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)

Iqma Efitriana¹, Lie Liana²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>

Abstract

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention pada Yamaha Mataram Sakti Semarang. Jenis data yang di gunakan adalah data primer. Seluruh karyawan berjumlah 100 orang dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas kuisisioner menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji Hipotesis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention; (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Keywords: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Turnover Intention*

Copyright (c) 2022 Iqma Efitriana

✉ Corresponding author :

Email Address : efitrianaiqma99@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Turnover Intention adalah keinginan seorang untuk keluar meninggalkan pekerjaan setelah karyawan diterima dalam suatu perusahaan. Hal ini tentu banyak pertimbangan yang dipikirkan oleh karyawan untuk pindah pekerjaan ke pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Seperti Sopiah & Sangadji (2018:208) mengatakan juga bahwa Turnover Intention pada intinya yaitu berhendak pindahnya seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain nya". Kalau hal ini terjadi, tentunya perusahaan harus bertindak segera karena akan mengganggu kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Menurut Robbins dalam Kartono, (2017:44) Turnover Intention mendefinisikan sebagai bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biasa pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian pengertian ara ahli diatas Turnover

Intention adalah merupakan keinginan keluar atau berhenti dan menjadi karyawan perusahaan lain agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan erat kaitannya dengan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karir, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja (Mathis & Jackson, 2009). Faktor utama penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pedapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2019). Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) adalah: "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Lingkungan kerja yang bagus dapat memberikan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Putra & Rahyuda (2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Rahmawanti et al (2014) mengatakan suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedaramayanti (2009) terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, dan tata ruang.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan (bawahan) dengan bertujuan untuk memotivasi atau mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

METODOLOGI

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapat jawaban maupun solusi dari permasalahan. Objek adalah tempat penulis melakukan penelitian. Objek dalam penelitian ini dilakukan di Yamaha Mataram Sakti Semarang. Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. Data diperoleh dari observasi secara langsung kepada karyawan Yamaha Mataram Sakti Semarang.

Menurut (Sugiyono, 2014:115) menjelaskan bahwa populasi merupakan kumpulan yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh analisis untuk diperiksa dan setelah itu ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Yamaha Mataram Sakti Semarang tahun 2022 berjumlah 100 orang. Menurut (Sugiyono, 2014:116) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Sampel penelitian merupakan Sebagian populasi yang dapat diambil sebagai sumber data dan juga dapat mewakili dari populasi. Dalam penelitian ini, metode

yang digunakan untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam mengambil sampelnya. Alasan digunakannya teknik purposive sampling karena peneliti hanya menggunakan sampel karyawan bagian operasional sebanyak 100 orang bagian operasional. Peneliti memilih jumlah sampel pada bagian operasional karena karyawan pada bagian operasional lebih memahami mengenai lingkungan kerja pada Yamaha Mataram Sakti Semarang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui metode kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner ataupun angket sebagai instrument penelitian, kepada responden sebagai sarana mengumpulkan data penelitian ini yang digunakan. Data penelitian ini menjadi jawaban kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan Yamaha Mataram Sakti Semarang yang berjumlah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada Yamaha Mataram Sakti Semarang yang berjumlah 100 orang, identitas responden dapat diuraikan pada Tabel 1 sebagai berikut :

1. T

abel 1 Identitas

Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	45	45%
	Perempuan	55	55%
Pendidikan	SMA	78	78%
	Diploma III	6	6%
	S1	16	16%
Jabatan	Kepala Cabang 1S	18	18%
	Sales Counter	45	45%
	Sales Lapangan	37	37%
Masa Kerja	<1 Tahun	4	4%
	1-5 Tahun	82	82%
	6-10 Tahun	10	10%
	>10 Tahun	4	4%

Sumber : Data primer diolah 2022

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 100 responden karyawan yang bekerja di Yamaha Mataram Sakti Semarang adalah perempuan sebanyak 55%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya laki - laki yang dapat bekerja secara produktif namun perempuan sama produktifnya dalam bekerja. Kemudian pada tabel pendidikan terdapat 78% karyawan yang dilatarbelakangi oleh pendidikan SMA. Halini menunjukkan bahwa di Yamaha Mataram Sakti Semarang tidak mentargetkan

pendidikan yang tinggi untuk dapat bekerja. Namun tidak hanya itu saja, selain latar belakang pendidikan SMA, latar belakang sarjana menduduki posisi kedua yaitu sebanyak 16% diikuti diploma sebanyak 6% . Sementara pada tabel masa kerja di dominasi oleh lama bekerja selama 1-5 Tahun sebanyak 82% kemudian disusul dengan lama bekerja selama 6-10 Tahun sebanyak 10%. Hal ini menunjukkan bahwa Yamaha Mataram Sakti Semarang dapat mempertahankan karyawan yang bekerja secara maksimal dalam membantu tumbuh kembang perusahaan serta proses kemajuan perusahaan. Kuesioner disebarakan kepada responden dan seluruh kuesioner kembali dan dapat dianalisis pada tahap selanjutnya.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrument penelitian ini menggunakan analisis faktor ketentuan KMO yang dikehendaki $> 0,5$ untuk dapat dilakukan analisis faktor dan nilai loading factor $> 0,4$. Pengujian validitas hanya dilakukan pada faktor-faktor yang terdapat pada penelitian ini. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Jumlah Item	Loading Factor ($>0,4$)	Kriteria
Kompensasi (X1)	0,847	7 Item	0,771-0,887	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,710	8 Item	0,683-0,851	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,824	10 Item	0,797-0,654	Valid
Turnover Intention (Y)	0,888	11 Item	0,623-0,608	Valid

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dijelaskan semua nilai KMO $> 0,05$ dan loading factor (component matrix) $> 0,4$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja adalah valid. Valid berarti tingkat kesesuaian angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari responden sudah sesuai. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,7$ Ghazali (2016 : 47). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini

adalah variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut,

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,901	$> 0,70$	Reliabel

Lingkungan Kerja (X2)	0,885	> 0,80	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,869	> 0,10	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,863	> 0,11	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dikatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dari keseluruhan nilai dari cronbach's alpha > 0,7. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dipercaya sebagai alat pengumpul data. Setelah dilakukan Uji Model (Adjusted R square dan uji F) diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,512 atau sebesar 51,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi sebesar 51,2 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 48,8 % (100 % - 51,2 %) dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar penelitian. Nilai uji F menunjukkan hasil 35,572 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari < 0,05, maka model regresi sudah fit/layak digunakan karena Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Turnover Intention, ditandai dengan F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel (F hitung > F tabel, 35,572 > 2,70) tingkat kesesuaian model penelitian dengan data peneliti dinyatakan sudah baik atau sudah fit.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian			Keterangan
	Koefisien beta (β)	T Hitung	Signifikansi (Sig)	
Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	.264	2,012	.047	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	.248	2,083	.040	Hipotesis Diterima
Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	.286	2,639	.010	Hipotesis Diterima

Sumber : Data primer diolah 2022

(1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai sig. sebesar 0,047 yang lebih kecil dari (<) 0,05. Semakin rendah kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin tinggi tingkat turnover intention di dalam perusahaan. Hal ini terjadi ketika pegawai merasa gaji yang diterima tidak sesuai

dengan apa yang sudah dikerjakan sesuai tanggungjawab nya. Dengan demikian hipotesis dinyatakan Diterima.

(2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yamaha Mataram Sakti Semarang yang menghasilkan nilai sig. 0,040 yang lebih kecil dari ($<$) 0,05. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka akan menyebabkan peningkatan turnover intention pada pegawai. Hal ini terjadi ketika pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dengan demikian hipotesis dinyatakan Diterima.

(3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yamaha Mataram Sakti Semarang yang menghasilkan nilai sig. 0,010 yang lebih kecil dari ($<$) 0,05. Semakin rendah metode Gaya Kepemimpinan maka akan menyebabkan peningkatan turnover intention. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa pimpinannya tidak memotivasi pegawai dengan baik. Dengan demikian hipotesis dinyatakan Diterima.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention adalah Kompensasi . Hal ini terjadi ketika pegawai merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan sesuai tanggungjawab nya.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yamaha Mataram Sakti Semarang. Hal ini terjadi ketika pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa pimpinannya tidak memotivasi pegawai dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yamaha Mataram Sakti Semarang maka dapat ditarik kesimpulan (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Yamaha Mataram Sakti Semarang. Hal ini menunjukkan semakin kecil kompensasi yang di berikan kepada pegawai maka semakin mempengaruhi Turnover Intention di dalam perusahaan.

Referensi :

- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Bening*, 5(1), 1-13.
- Asmiyati, A., & Rahayu, M. K. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Hubungan Informal Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pt Aseli Dagadu Jokdja. *Prosiding Umy Grace*, 1(1), 235-246.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.

- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111-122.