

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA SEPERDUA KOPI DI SOLO**

SKRIPSI



Oleh:

Fransesco Jonathan Yehezkiel Barus

11201028

Program Studi Manajemen

DUTA WACANA
Fakultas Bisnis

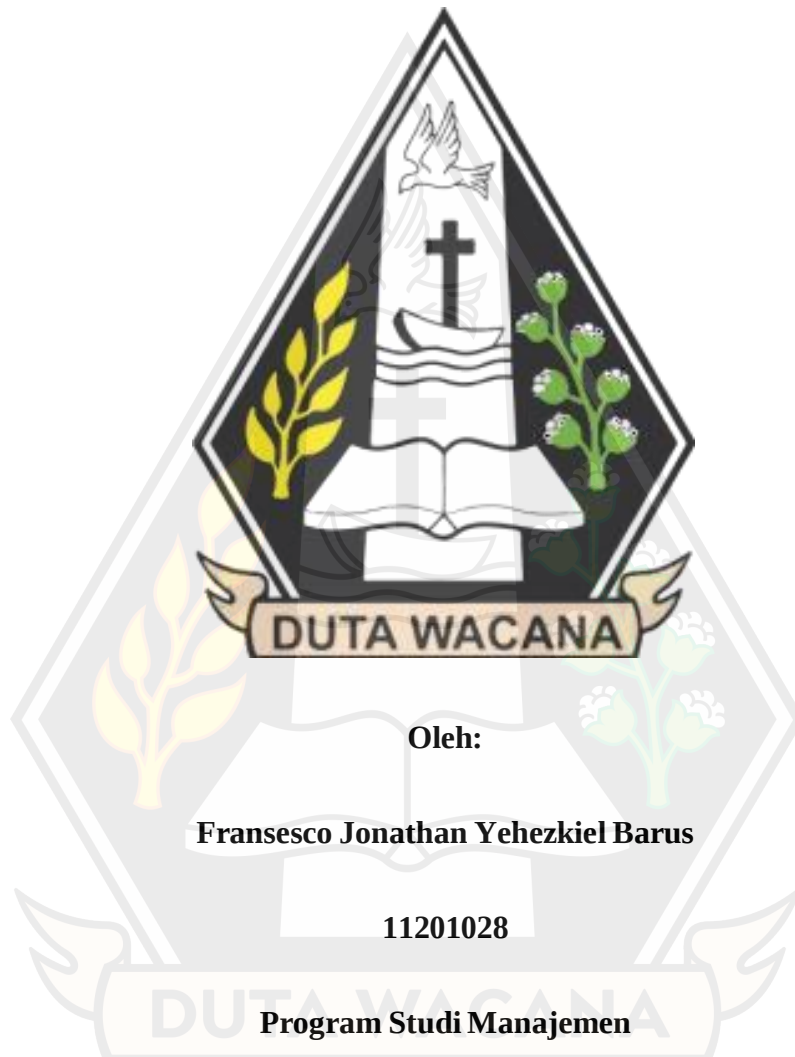
Universitas Kristen Duta Wacana

2025

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

***TURNOVER INTENTION* PADA SEPERDUA KOPI DI SOLO**

SKRIPSI



Oleh:

Fransesco Jonathan Yehezkiel Barus

11201028

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fransesco Jonathan Yehezkiel Barus
NIM/NIP/NIDN : 11201028
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Intention Pada Seperdua Kopi di Solo

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 10 April 2025

Mengetahui,



Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si
NIDN 0524026801

Yang menyatakan,



Fransesco Jonathan Yehezkiel Barus
NIM 11201028

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Turnover Intention Pada Seperdua Kopi di Solo

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FRANESCO JONATHAN YEHEZKIEL BARUS

11201028

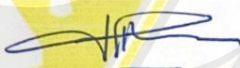
Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal

24 Maret 2025

Nama Dosen

1. Dra. Umi Murtini, M. SI : 
(Ketua Tim Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT : 
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M. Si : 
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 26 Maret 2025

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis


Dr. Perminas Pangeran, SE., M.S

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya secara sadar menyatakan bahwa sejujurnya skripsi yang berjudul:
**“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*
Pada Seperdua Kopi Di Solo”**

Merupakan murni hasil dari karya penulis dan bukan merupakan Salinan ataupun duplikasi dari karya penulis lain yang berasal dari Perguruan Tinggi atau Lembaga manapun, kecuali jika dimana bagian tersebut sudah tercantum sumber informasi dengan benar apa adanya. Skripsi yang saya kerjakan ini adalah murni untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Jika dimana terdapat saat dimana ditemukan bahwa skripsi yang saya kerjakan merupakan Salinan atau plagiat melalui karya orang lain, maka penulis siap menerima konsekuensi apapun yang diberikan oleh pihak universitas

Yogyakarta, 3 Maret 2025



Fransesco Jonathan Yehezkiel Barus

UTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Doa yang tulus dari orangtua merupakan kunci keberhasilan dari seorang anak”

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu”

Amsal 16:3

"Kemalasan terbayar dalam semalam, namun kerja keras terbayar sepanjang hidupmu."

"Hidup bukan saling mendahului

Bermimpilah sendiri-sendiri

Tak ada yang tahu kapan kau mencapai tuju

Besok mungkin tercapai."

Hindia

DUTA WACANA

"Bukan kemampuan kita yang menunjukkan siapa kita sebenarnya, itu adalah pilihan kita"

HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini ditujukan agar penulis dapat mengungkapkan rasa Syukur dan terimakasih penulis kepada orang-orang yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam membantu penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir “skripsi” dan selama menempuh Pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Binis, Universitas Kristen Duta Wacana.

- ❖ Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus YME atas berkat, kasih karunia dan bantuan tangan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sampai dengan selesai dan itu semua berkat kemurahan hatinya.
- ❖ Orangtua saya yang saya sayangi dan cintai Bapak Agustinus Barus, Setijo Bimo Nugroho dan Eva Inanda Tampubolon. Terima kasih karena telah membantu saya dengan memberikan dukungan seperti tenaga, waktu, gagasan pikiran dan doa yang selalu di ucapkan setiap harinya kepada penulis yang menjadi motivasi dan semangat bagi penulis untuk mengerjakan dan menyelesaikan pendidikannya.
- ❖ Dosen pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. yang senantiasa memberikan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan, saran, serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

- ❖ Seluruh tenaga pengajar yang mengajar, membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.
- ❖ Terima Kasih juga kepada teman-teman seperjuangan dalam pengerjaan tugas akhir Agatha, Yoel, Carlos, Tigo, Gabriel, Aidil, Rio, Fauzi, Marcel, Bintang, Yudha, Rakha, Romi, Ryan. Terimakasih telah mendampingi dan selalu ada bagi penulis dalam menjalani kehidupannya di Universitas maupun di luar Universitas, memberikan masukan, motivasi dan pengalaman-pengalaman yang tidak terlupakan. Terimakasih kepada Mingan, Mikha, Ariel, Adi, Lusi yang sudah menemani penulis selama awal di Jogja.
- ❖ Terimakasih juga kepada Venita karena sudah menemani penulis dalam pembuatan tugas akhir ini hingga selesai.
- ❖ Dan Teruntuk Penulis sendiri, selamat dan terima kasih karena sudah berjuang dan menyelesaikan tugas akhir dengan segala lika liku rintangan dinamika kehidupan yang terjadi menimpa penulis. Terimakasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini, *May they proud of you.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus Yang Maha Kuada karena rahmat dan karunia yang diberikan penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir ini, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Seperdua Kopi di Solo”**

Tugas akhir ini disusun sebagai persyaratan proses akademik dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari peran dan dukungan dari pihak-pihak yang telah terlibat dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Maka dari itu, penulis ingin berterima kasih kepada:

- ❖ Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.SI. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan waktu, saran, pembelajaran serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- ❖ Orangtua dan keluarga yang selalu mendukung.
- ❖ Para responden yang sudah mau membantu dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis dapat memperoleh data dalam mengerjakan tugas akhir ini.
- ❖ Semua teman teman yang terlibat baik secara langsung maupun tidak secara langsung memberikan dukungan moral kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir.

Penulis sadar bahwa tulisan yang telah tersusun masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan dalam penulisannya. Maka, penulis menerima kritik dan saran yang membantu dari pembaca demi menyempurnakan skripsi yang telah disusun.

Terima kasih Kembali keada semua Bidang Organisasi, Pengajar dan teman teman yang sudah terlibat dalam pengerjaan skripsi ini, semoga kebajikannya terbalasakan dan diberi berkah yang setimpal oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi Perusahaan sebagai acuan karyawan mereka dan bagi peneliti selanjutnya.

Yogyakarta, 3 Maret 2025



Fransesco Jonathan Yehezkiel Barus



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	1
HALAMAN PENGESAHAN	2
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	4
HALAMAN MOTTO	5
HALAMAN PERSEMBAHAN	6
KATA PENGANTAR.....	8
DAFTAR ISI.....	10
DAFTAR TABEL	13
DAFTAR LAMPIRAN	14
Lampiran 10. Halaman Persetujuan.....	98
.....	14
BAB I	17
PENDAHULUAN.....	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	24
1.3 Tujuan Penelitian.....	24
1.4 Manfaat Penelitian.....	24
1.5 Batasan Masalah.....	25
BAB II.....	27
LANDASAN TEORI	27
2.1. Kompensasi.....	27
2.2. Lingkungan Kerja.....	32
2.3. <i>Turnover Intention</i>	35
2.4. Penelitian Terdahulu.....	39
2.6. Pengembangan Hipotesis.....	42
2.6.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> di Seperdua Kopi. 42	
2.6.2. Pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> di Seperdua Kopi Solo. 43	
2.7. Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
2.7.1. Visi dan Misi Perusahaan	44

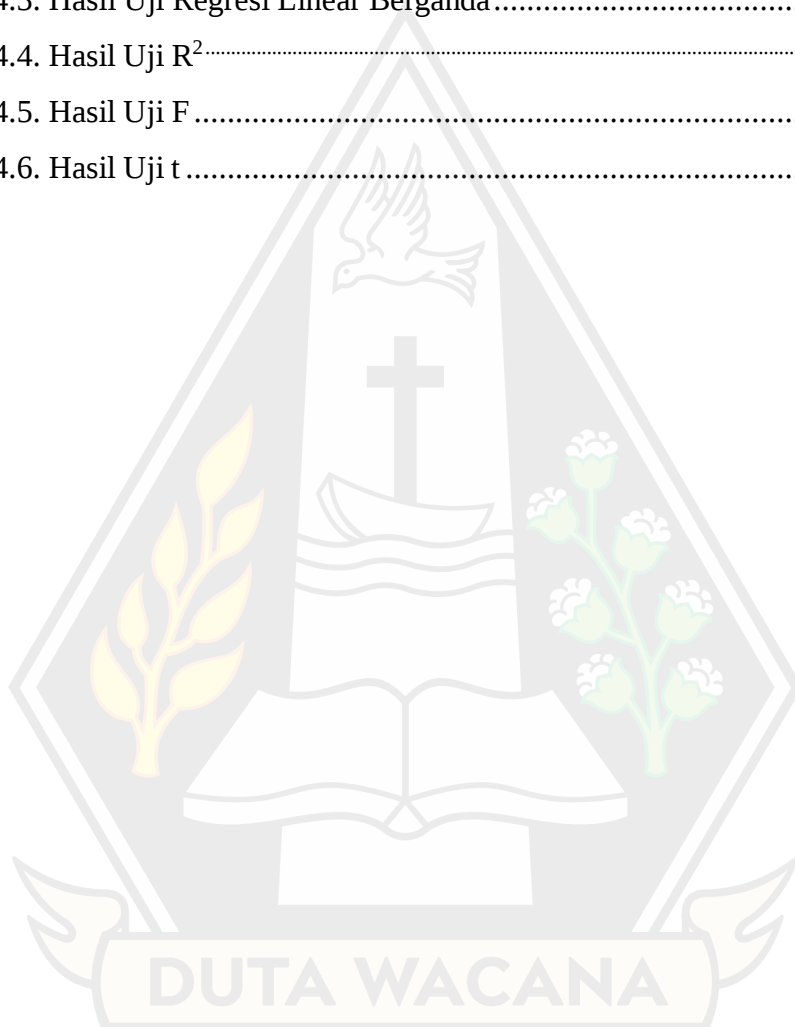
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
3.1. Teknik Pengumpulan Data.....	45
Tabel 3.1 Petunjuk Penilaian Skala Likert.....	46
3.2. Data Penelitian	46
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
3.5. Metode Uji Analisis Data.....	50
3.5.1. Uji Validitas	50
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	50
3.6. Uji Regresi Linear Berganda.....	51
3.6.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.6.2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	53
3.6.3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	53
BAB IV.....	54
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Hasil Pengumpulan Data	54
4.2. Karakteristik dan Profil Responden	54
4.3. Hasil Uji Validitas	57
4.4. Uji Reliabilitas	59
4.5. Uji Regresi Linear Berganda	60
4.6. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	61
4.7. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	61
4.8. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	62
4.9. Pembahasan.....	63
4.9.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di Seperdua Kopi Solo	63
4.9.2. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> di Seperdua Kopi Solo	64
BAB V	65
PENUTUP	65

5.1. Kesimpulan	65
5.2. Keterbatasan Peneliti.....	65
5.3. Saran.....	66
Daftar Pustaka.....	67
Lampiran.....	71



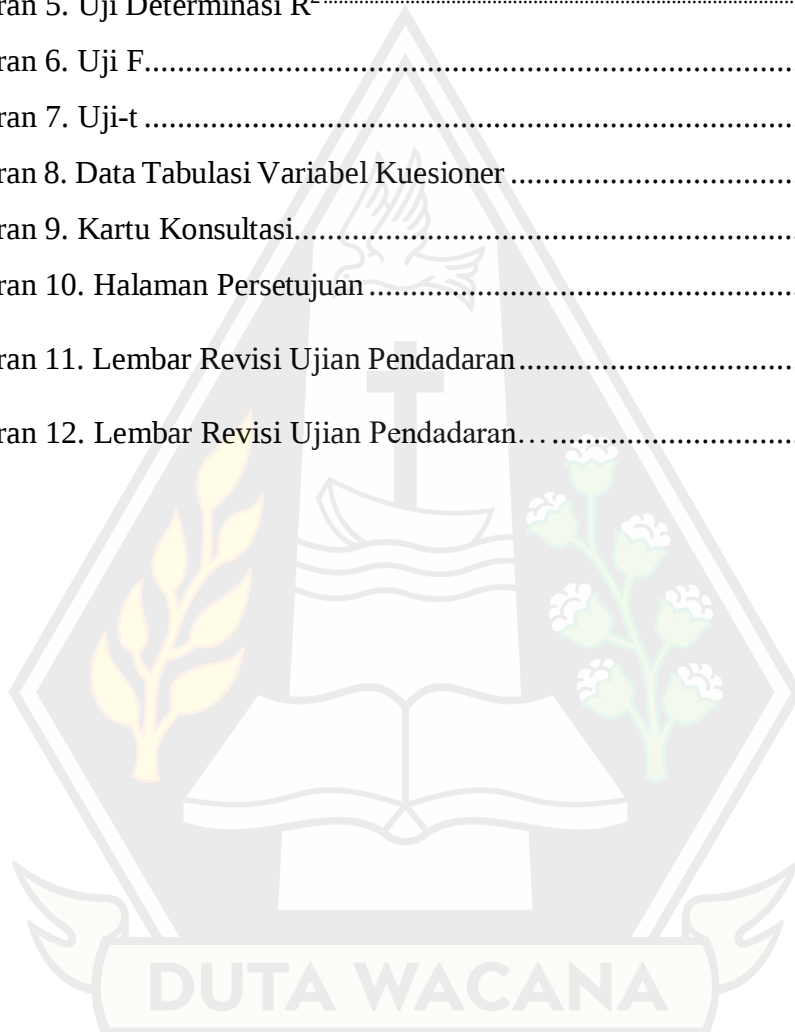
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Petunjuk Penilaian Skala Likert.....	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.4. Hasil Uji R^2	61
Tabel 4.5. Hasil Uji F	62
Tabel 4.6. Hasil Uji t	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2. Profil Responden.....	77
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
Lampiran 4. Uji Regresi Linear Berganda	80
Lampiran 5. Uji Determinasi R^2	80
Lampiran 6. Uji F.....	81
Lampiran 7. Uji-t	81
Lampiran 8. Data Tabulasi Variabel Kuesioner	82
Lampiran 9. Kartu Konsultasi.....	98
Lampiran 10. Halaman Persetujuan	98
Lampiran 11. Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	99
Lampiran 12. Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	100



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA SEPERDUA KOPI DI SOLO**

FRANSESCO JONATHAN YEHEZKIEL BARUS

11201028

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* terhadap karyawan. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan uji datanya menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS-25). Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *g-form* kepada karyawan Seperdua Kopi Solo sebanyak 100 responden. Hasil dari jawaban responden melalui kuesioner yang di berikan diolah dengan menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji T dan juga Koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, yang dimana setiap variable X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang sama.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*.



**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
TURNOVER INTENTION IN SEPERDUA KOPI IN SOLO**

FRANSESCO JONATHAN YEHEZKIEL BARUS

11201028

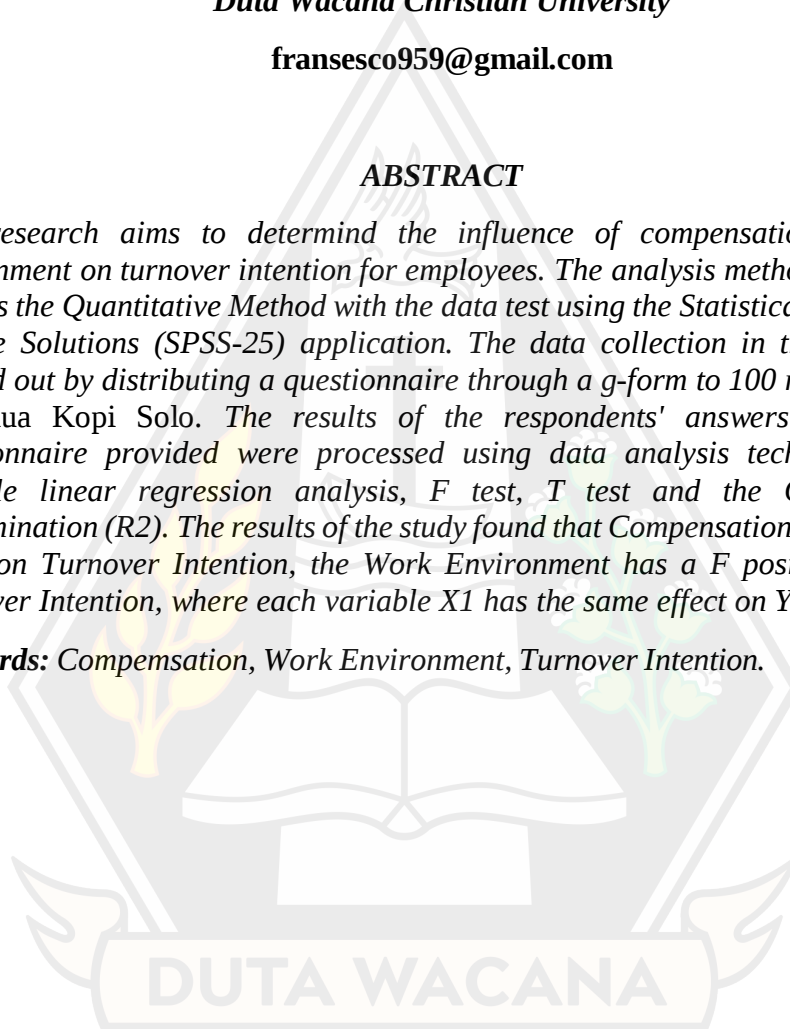
***Departement Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University***

fransesco959@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determind the influence of compensation and work environment on turnover intention for employees. The analysis method used in this study is the Quantitative Method with the data test using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS-25) application. The data collection in this study was carried out by distributing a questionnaire through a g-form to 100 respondents of Seperdua Kopi Solo. The results of the respondents' answers through the questionnaire provided were processed using data analysis techniques using multiple linear regression analysis, F test, T test and the Coefficient of Determination (R2). The results of the study found that Compensation has a positive effect on Turnover Intention, the Work Environment has a F positive effect on Turnover Intention, where each variable X1 has the same effect on Y and X2 on Y.

Keywords: *Compemsation, Work Environment, Turnover Intention.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompeten adalah salah satu sumber yang menentukan sebuah perusahaan dapat bersaing dalam era globalisasi dengan persaingan yang ketat ini. **Widodo (2015, hal. 1)** Sumber daya manusia ialah salah satu aset berarti perusahaan yang bisa menggerakkan sumber daya yang lain. Keberhasilan suatu industri ataupun perusahaan sangat dipengaruhi oleh mutu SDM yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia tersebut akan baik mutu serta kinerjanya apabila dipandu serta dikelola dengan baik. Untuk bisa mengelola SDM dengan baik, tiap pemimpin serta manajer dan bagian yang menanggulangi SDM wajib paham permasalahan manajemen SDM dengan baik pula. Beberapa karyawan yang tidak mengerahkan segala keahlian atau kemampuan yang dimiliki sebab terdapatnya kemauan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*).

Perusahaan perlu meminimalisir tingkat *turnover intention* dengan melihat keadaan perusahaan lalu membuat kebijakan untuk mengurangi dampak yang didapat perusahaan. Permasalahan *turnover intention* terjadi

apabila karyawan yang hendak keluar adalah karyawan yang memiliki potensi yang baik dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Turnover intention, atau niat untuk berpindah kerja, adalah masalah yang bisa memengaruhi berbagai jenis perusahaan di kota mana pun. Dampak dari turnover intention sering kali mencakup berkurangnya produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta potensi gangguan terhadap layanan atau produksi.

Menurut **Mobley (2011)** *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana karyawan bekerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata. Menurut Mobley (2011) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan karyawan memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau senantiasa tetap berada di lingkungan perusahaan. Hal ini dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan lalu karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan menyebabkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ditempat bekerja.
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Menggambarkan karyawan ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan telah mulai berfikir ingin keluar dari pekerjaannya. Karyawan tersebut akan berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang lebih baik menurutnya.

- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan berniat keluar dari perusahaan apabila telah memperoleh pekerjaan yang lebih baik cepat atau lambat akan diakhiri keputusan karyawan akan tetap tinggal atau keluar dari perusahaannya.

Mondy (2016) menyampaikan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung”. Baik bagi perusahaan maupun karyawannya, kompensasi memainkan peran penting. Karyawan didorong untuk berkinerja lebih baik ketika mereka mendapatkan gaji yang sepadan dengan posisi dan jenis pekerjaan mereka. Tingkat kinerja karyawan yang telah direvisi merupakan langkah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang berarti harus ditingkatkan dan dipraktikkan. Pengusaha harus mempertimbangkan persyaratan dan keinginan pekerja untuk mendapatkan kompensasi. Pekerja lebih cenderung untuk meningkatkan kinerja mereka ketika mereka mendapatkan hak remunerasi yang selaras dengan beban kerja dan harapan mereka, yang pada gilirannya mengurangi kecenderungan mereka untuk berhenti. Hal ini membuat karyawan ingin berkarya hingga memajukan keahlian pada bidang yang digeluti. Menurut Mondy (2016) Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial Kompensasi finansial dapat diberikan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

- a) Kompensasi langsung (*direct compensation*) Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya. Contoh upah/gaji, insentif/bonus, komisi, tunjangan, jabatan.
 - b) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini tidak ada hubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Contoh: Asuransi, pesangon, pensiun, komisi luar jam kerja, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan sebagainya.
- 2) Kompensasi nonfinansial Kompensasi dalam bentuk kepuasan karyawan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik dan psikologis. Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi dua:
- a) Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (*Non-Financial the Job*)

Dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

- b) Kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja (*Non-Financial Job Environment*)

Berupa supervise kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*)

Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja terbagi menjadi:

1) Lingkungan kerja fisik

Keadaan yang terlihat secara fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, rekan kerja sampai bawahan.

Menurut **Mondy (2016, hal. 12)** Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. **Nawawi (2015)** mengemukakan kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya,

melalui kegiatan yang disebut bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Sukran (2020, hal. 1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima. Hasil penelitian kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, bonus, asuransi, cuti, dana pensiun, promosi, pengakuan dan penghargaan kepada karyawan Perusahaan Tambang di Kalimantan berpengaruh pada tingkat *turnover intention*.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 25) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan sehat memiliki dampak yang substansial pada niat turnover dan akan mengakibatkan penurunan tingkat turnover intention.

Menurut temuan penelitian ini, lingkungan kerja yang positif—yang mencakup lingkungan kerja non-fisik—akan membantu karyawan merasa nyaman dan mendorong mereka untuk tetap bersama perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Ini termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan karyawan lainnya. aspek fisik tempat kerja, seperti kebersihan dan keamanan. Karyawan akan bosan dan bahkan mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi jika suasana kerja tidak ramah dan tidak mendukung fasilitas.

Sejalan dengan penelitian Haholongan (2018, hal. 61) Penelitian ini membuktikan bahwa Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat *turnover intention* yang lebih rendah berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Meneliti fenomena *turnover intention* di Seperdua Kopi Solo sangat penting karena kedai kopi ini merupakan bagian dari industri kuliner yang sedang berkembang pesat di Solo, kota yang terkenal sebagai pusat pendidikan dan wisata. Dalam lingkungan yang kompetitif, seperti industri perhotelan dan makanan-minuman, mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang tepat untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

Salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi finansial dan non-finansial cenderung lebih setia pada perusahaan dan lebih termotivasi untuk bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, juga merupakan aspek kunci yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Seperdua Kopi Solo akan memberikan wawasan

yang mendalam tentang dinamika di dalam organisasi ini. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya mengurangi turnover yang berpotensi mengganggu produktivitas dan kualitas pelayanan di Seperdua Kopi Solo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Seperdua Kopi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Seperdua Kopi.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan yakni:

1. Untuk menguji pengaruh antara Kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Seperdua Kopi.
2. Untuk menguji pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Seperdua Kopi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan dari penelitiann inii yakni:

1. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dimaksudkan bisa memberikan informasi lebih lanjut kepada perusahaan mengenai topik penelitian

2. Untuk Akademik

Penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya dengan judul atau ide yang sama.

3. Untuk Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

1.5 Batasan Masalah

Penulis memberikan batasan berikut ini untuk menyederhanakan masalah yang sedang dibahas:

- Tempat Penelitian

Penelitian hanya dilakukan pada Seperdua Kopi Solo.

- Waktu Penelitian

Dilaksanakan pada 21 November 2024.

- Responden

Responden pada penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan di Seperdua Kopi Solo.

- Variabel Penelitian:

- Variabel Independen

- a. Lingkungan Kerja.
- b. Kompensasi.
- Variabel Dependen
 - a. *Turnover Intention*



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SPSS dan dengan menggunakan software IBM SPSS 25, maka diperoleh beberapa kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

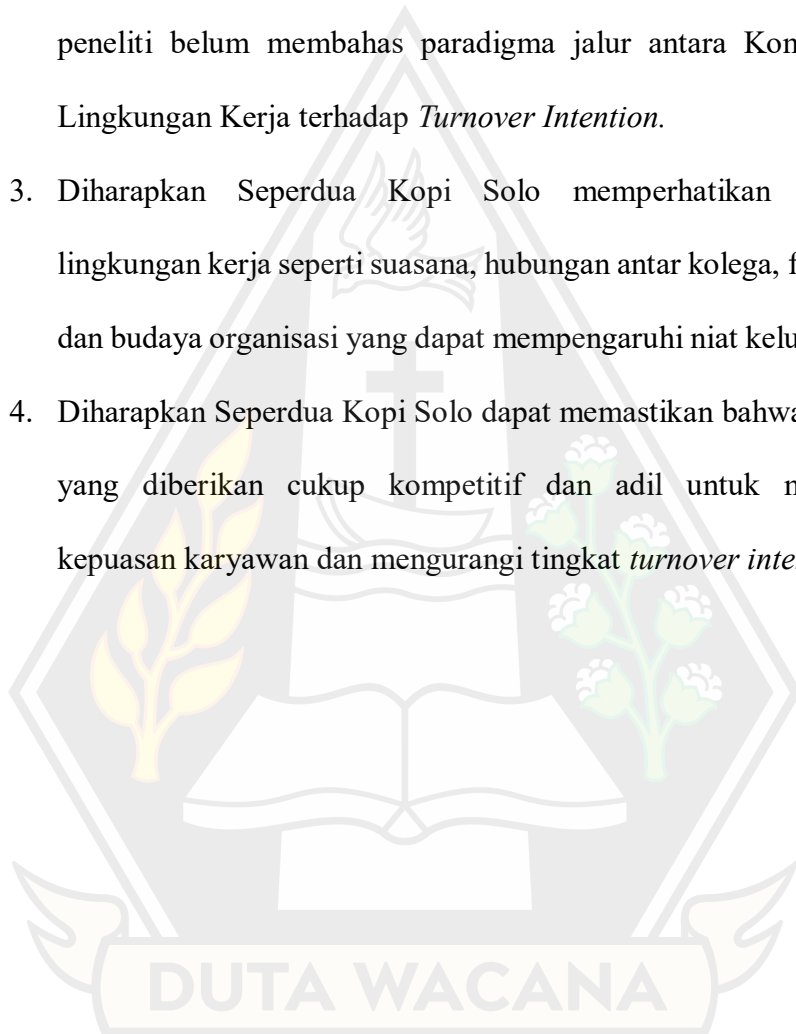
1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Seperdua Kopi. Artinya hipotesis satu (H1) tidak diterima.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Seperdua Kopi. Artinya hipotesis dua (H2) tidak diterima.

5.2. Keterbatasan Peneliti

1. Variabel penelitian yang penulis teliti sebatas pada Kompensasi dan Lingkungan Kerja sementara terdapat unsur lain yang bisa memberi pengaruh pada *Turnover Intention*.
2. Letak 4 *store* dari Seperdua Kopi membuat sedikit sulit dan lama untuk pengisian kuisioner yang disebar.

5.3. Saran

1. Diharapkan peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Saran peneliti yang ingin mengembangkan judul ini lebih sempurna, peneliti belum membahas paradigma jalur antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
3. Diharapkan Seperdua Kopi Solo memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti suasana, hubungan antar kolega, fasilitas kerja, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi niat keluar karyawan.
4. Diharapkan Seperdua Kopi Solo dapat memastikan bahwa kompensasi yang diberikan cukup kompetitif dan adil untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention*.



Daftar Pustaka

- Alfarol, Agustinus., & Bahwiyanti, Jaya. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. HASNUR RIUNG SINERGI Kabupaten Tapin. *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI BISNIS DAN MANAJEMEN*.
- Chin. 2010. *How to write up and report PLS analyses*. University of Houston.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Febriana. 2021. *The Impact of Workplace Spirituality, Work-Family Conflict, and Loneliness in Work on Intention to Stay: Case Study on Women Employees in Indonesia*. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review. Miami*, v. 8.
- Gani, N., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*.
- Ghozali, 2011, *Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*, Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haholongan, Rutinaias. 2018. "Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Jurnal Manajemen Indonesia," 61
- Hanafi, H. M., & Ibrahim, S. B. (2018). *The Impact of Employee Attitude on Service Performance. The International Journal of Humanities & Social*

Studies.

Hendryadi. 2019. Populasi dan Sampel. Teori *Online Personal Paper*.

Lambert, E.G., Lynne Hogan, N. and Barton, S.M. (2001) The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250. [http://dx.doi.org/10.1016/S0362-3319\(01\)00110-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0362-3319(01)00110-0).

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara. 122.

Malayu, S.P. Hasibuan 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 124.

Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. PT Gramedia.

Mondy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh. Jaakarta: Erlangga.

Mondy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh. Jaakarta: Erlangga.

Muhidin, dan Maman Abdurahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Nawawi 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.

Nawawi. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.

- Nitisemito, (2015), Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Raziq, A., & Maulabakhsha, R. (2015). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Procedia Economics and Finance*.
- Sukran, Mulyadin. 2020. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima 1.
- Sarwono, Jonathan. (2012). Statistika Terapan: Aplikasi (Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua puluh. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba.
- Setiawan. 2021. Modul Hipotesis dan Variabel Penelitian. Tahta Media Group.
- Santosa dan Ashari (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua puluh. Bandung: Alfabeta.

Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.

Yuningsih, E. S., M. P., A. P., Niha, S. S., Y. Y., & S. M. (2021). YUNINGSIH, Elly
Soares, et al. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin
Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel
Intervening (Studi pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai
Baru–Rote). JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU
SOSIAL.

