

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH PEGAWAI TOKO DAZZLE DI
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

MARIA SHANTIKA SURYA G

11200883

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagai Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Maria Shantika Surya Gemilang

11200883

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Shantika Surya G
NIM : 11200883
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH PEGAWAI TOKO DAZZLE DI YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 11 April 2024

Yang menyatakan



Maria Shantika Surya G
NIM.11200883

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH PEGAWAI TOKO DAZZLE DI YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MARIA SHANTIKA SURYA GEMILANG

11200883

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 5 April 2024

Nama Dosen

1. Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Andreas Ari Sukoco, M.M., M.Min :
(Dosen Penguji)
3. Jonathan Herdioko, S.E., M.M. :
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 5 April 2024

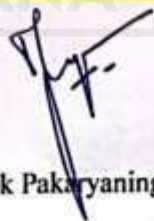
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan secara sadar bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul: **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH PEGAWAI PADA TOKO DAZZLE DI YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia menerima konsekuensi apapun yang diberikan oleh pihak universitas.

Yogyakarta, 28 Febuari 2024

DUOTA WACANA



Maria Shantika S.G

HALAMAN MOTTO

“Selesaikan apa yang telah kamu mulai”

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa!”

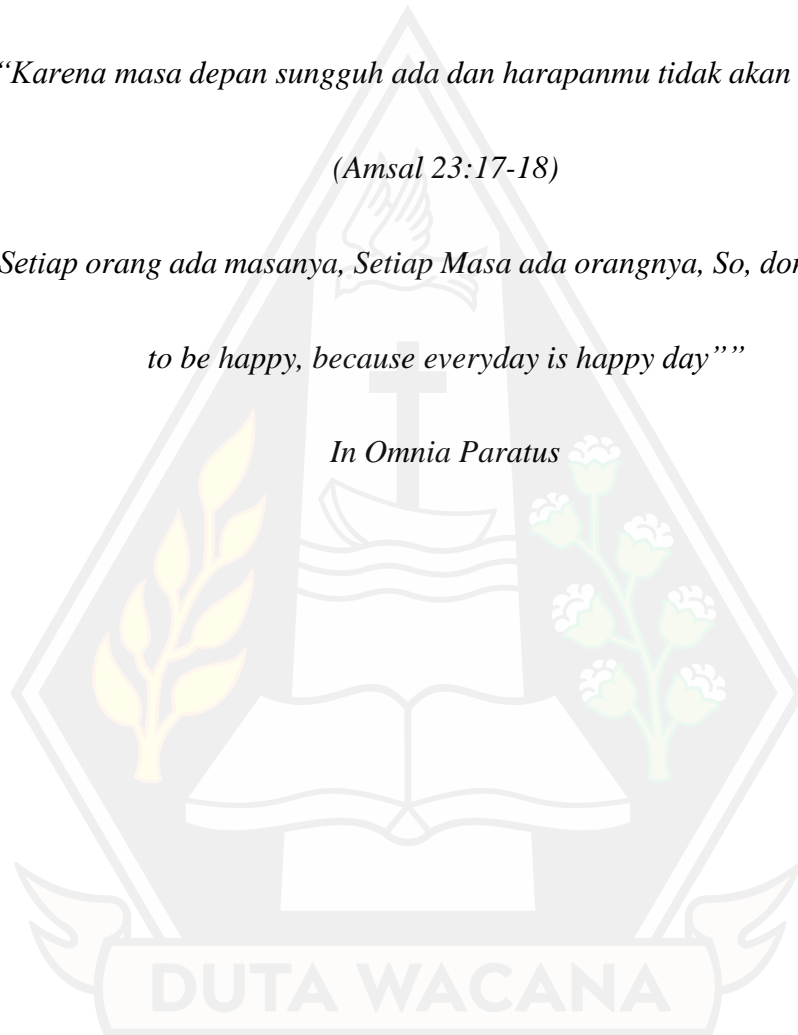
(Roma 12:12)

“Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 23:17-18)

“Setiap orang ada masanya, Setiap Masa ada orangnya, So, don't forget to be happy, because everyday is happy day””

In Omnia Paratus

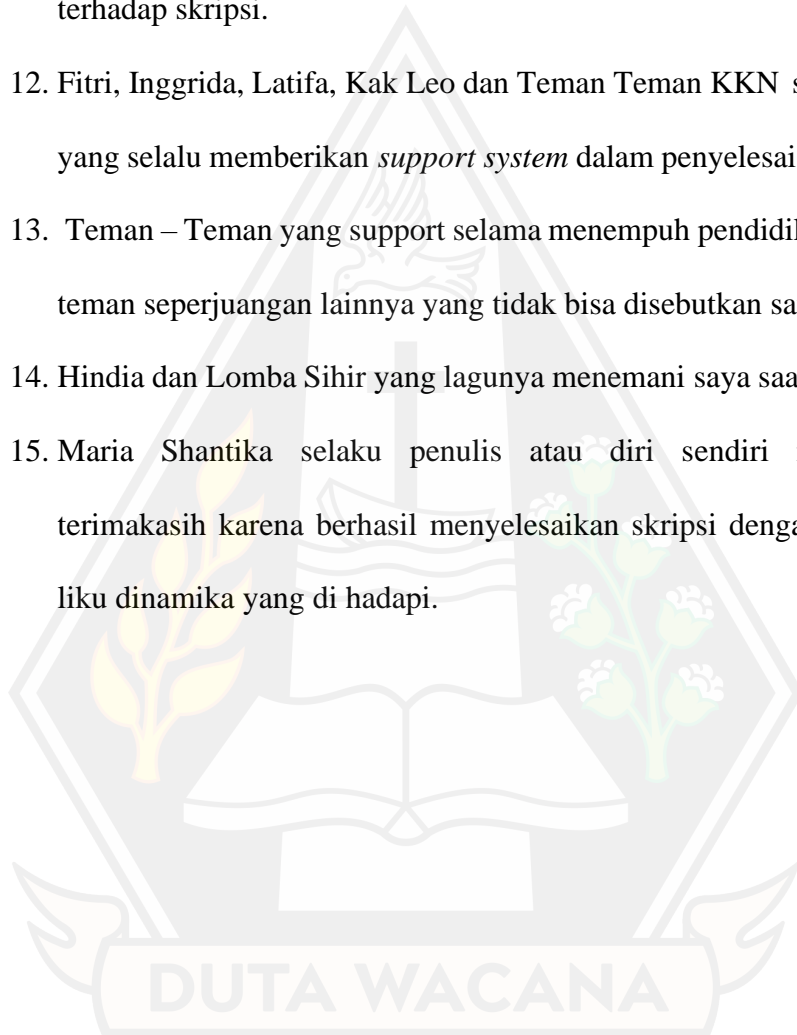


HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang selalu menyertai dan menguatkan saat penulis menempuh Pendidikan.
2. Ibu Dwi Wahyu Ningsih selaku ibu kandung yang selalu mendukung, mengingatkan, dan membangunkan pagi untuk mengerjakan skripsi.
3. Alm Ayah yang telah membesarkan, mendidik dan secara tidak langsung menyemangati dari surga.
4. Pio Tirta dan Bayu Indra selaku kakak kandung yang telah membantu menyemangati, membimbing dan memberikan masukan – masukan bagi penulis selama menempuh dunia pendidikan.
5. Om Dwi Handoko, Om Yun dan Bulek Sri Satiti yang telah memberikan semangat dan selalu mengingatkan skripsi.
6. Bapak Jonathan Herdioko, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk memberi arahan, masukan, bimbingan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak/ Ibu dosen dan staff Prodi Manajemen yang telah membantu selama menuntut pendidikan.
8. Kak Ryan yang membantu mengingatkan, menemani dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.
9. Bang Edo, Batsyeba, Karen, Olivia, Kak Galih, dan Kak Toyfur teman yang telah membantu memberikan masukan pandangan dalam menyelesaikan skripsi.

10. Maria Valencien dan Divina Eirene teman dekat yang selalu mengingatkan skripsi, membantu memberikan pandangan dan masukan terhadap penulisan skripsi.
11. Kak Steffi dan Mentor Gen Z lainnya serta teman-teman Magang di Kedai Karir yang selalu mengingatkan dan memberikan masukan terhadap skripsi.
12. Fitri, Inggrida, Latifa, Kak Leo dan Teman Teman KKN selaku sahabat yang selalu memberikan *support system* dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Teman – Teman yang support selama menempuh pendidikan S1 ini dan teman seperjuangan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
14. Hindia dan Lomba Sihir yang lagunya menemani saya saat skripsi.
15. Maria Shantika selaku penulis atau diri sendiri mengucapkan terimakasih karena berhasil menyelesaikan skripsi dengan segala lika liku dinamika yang di hadapi.



KATA PENGANTAR

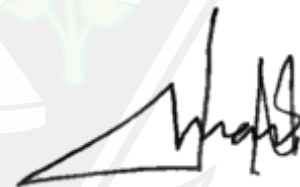
Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Niat Berpindah Pegawai Pada Toko Dazzle Di Yogyakarta”. Penulisan tugas akhir (skripsi) ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Pada pengerjaan tugas akhir (skripsi) ini, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada tahap ini sangatlah sulit bagi saya menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Jonathan Herdioko, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan waktu serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Orangtua dan keluarga yang selalu mendukung dari jauh.
3. Para responden yang sudah mau membantu dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis dapat memperoleh data dalam mengerjakan tugas akhir ini yang kemudian diolah dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh tenaga pengajar dan staf akademik Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana atas segala materi, ilmu, dan bantuan yang telah dibagikan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas ini.

5. Semua teman-teman dan orang terkasih saya yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan yang telah disusun ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan serta kelemahan. Maka dari itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Terimakasih juga kepada semua yang sudah terlibat dalam pengerjaan skripsi ini, semoga kebbaikannya dapat dibalas oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan bagi pengembangan ilmu manajemen.

Yogyakarta, 28 Febuari 2024



Maria Shantika Surya G

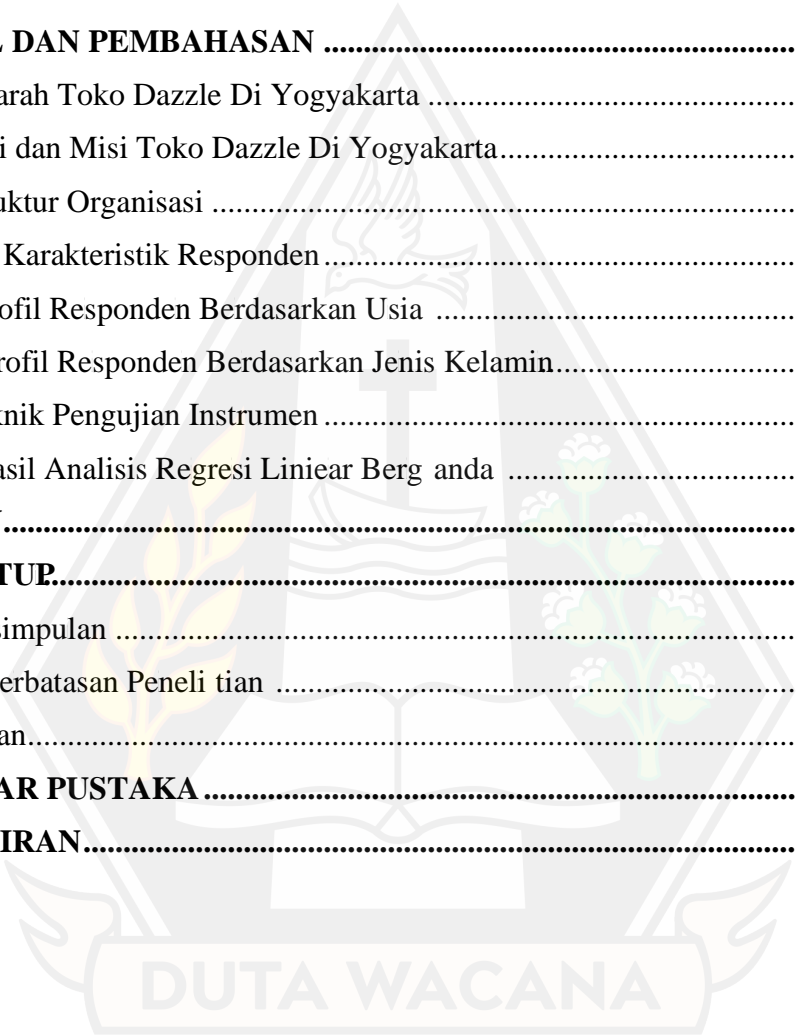


DUTA WACANA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Batasan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Beban kerja.....	10
2.1.2 Teori Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3 Teori Kompensasi.	19
2.1.4 Teori Niat Berpindah Pegawai	24
2.2 Variabel Penelitian	31
2.3 Perumusan Hipotesis	32
2.4 Model Penelitian	32
BAB III	40
DESAIN PENELITIAN	40
3.1. Data dan Sumber Penelitian	40
3.2. Populasi dan Sampel	40
3.2.1 Populasi	40

3.2.2.Sampel.....	41
3.3. Subjek dan Objek Penelitian	41
3.4. Waktu dan Lokasi Pengambilan Data	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data	42
3.6. Definisi dan pengukuran Variabel	43
3.7. Teknik Pengujian Instrumen	46
3.8. Model Analisis Data dan Uji Hipotesis	46
BAB IV	52
HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Sejarah Toko Dazzle Di Yogyakarta	52
4.2. Visi dan Misi Toko Dazzle Di Yogyakarta.....	53
4.3. Struktur Organisasi	53
4.4. Uji Karakteristik Responden.....	55
4.4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	55
4.4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.5. Teknik Pengujian Instrumen	59
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
BAB V.....	73
PENUTUP.....	73
5.2. Kesimpulan	73
5.2. Keterbatasan Penelitian	74
5.3. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	80



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert.....	43
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 4. 1 Usia	55
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 3 Masa Kerja.....	57
Tabel 4. 4 Pendapatan	57
Tabel 4. 5 Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja.....	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Niat Berpindah Pegawai	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4. 13 Uji f (Simultan)	66
Tabel 4. 14 Uji t	67



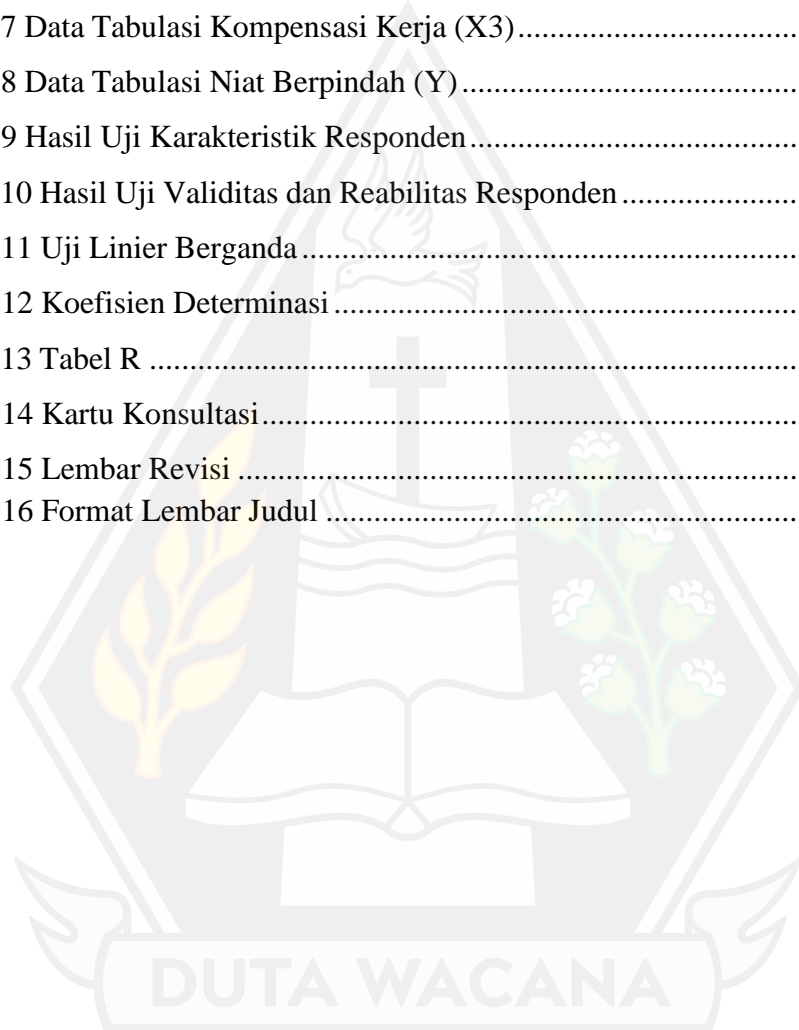
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Kerangka	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisoner	80
Lampiran 1. 2 Surat Pengantar Penelitian.....	85
Lampiran 1. 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian	86
Lampiran 1. 4 Data Responden.....	87
Lampiran 1. 5 Data Tabulasi Beban Kerja (X1)	93
Lampiran 1. 6 Data Tabulasi Lingkungan Kerja (X2)	96
Lampiran 1. 7 Data Tabulasi Kompensasi Kerja (X3).....	99
Lampiran 1. 8 Data Tabulasi Niat Berpindah (Y).....	102
Lampiran 1. 9 Hasil Uji Karakteristik Responden.....	105
Lampiran 1. 10 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Responden	107
Lampiran 1. 11 Uji Linier Berganda.....	111
Lampiran 1. 12 Koefisien Determinasi	112
Lampiran 1. 13 Tabel R	113
Lampiran 1. 14 Kartu Konsultasi.....	114
Lampiran 1. 15 Lembar Revisi	115
Lampiran 1. 16 Format Lembar Judul	116



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH PEGAWAI PADA
TOKO DAZZLE
DI YOGYAKARTA**

Maria Shantika Surya Gemilang

11200883

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

mariashantika59@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Niat Berpindah Pegawai Toko Dazzle di Yogyakarta. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah responden 60 responden. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis Uji Validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, hipotesis, koefisien determinasi R^2 dengan menggunakan program SPSS-26.0. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Niat Berpindah Pegawai secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja.

Kata Kunci: *Beban kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi kerja dan Niat berpindah pegawai.*

***THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER
INTENTIONS***

AT DAZZLE STORES IN YOGYAKARTA

Maria Shantika Surya Gemilang

11200883

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

mariashantika59@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work environment and work compensation on turnover intentions of Dazzle Shop employees in Yogyakarta. The data collection technique in this research used a purposive sampling technique with a total of 60 respondents. The data analysis method used in this research is validity test analysis, reliability, multiple linear regression analysis, hypothesis, coefficient of determination R² using the SPSS-26.0 program. The results of this research show that employee turnover intentions are positively and significantly influenced by workload, work environment and work compensation.

Keywords: *Workload, work environment and work compensation, and employee turnover intentions*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era ini kedudukan sumber daya manusia mempunyai peranan penting di dunia kesuksesan organisasi terlebih lagi di era globalisasi. Di tengah arus globalisasi, perubahan sangat cepat dan persaingan bisnis yang semakin sengit, organisasi perlu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia agar dapat mencapai keinginan perusahaan. Pembagian tugas dengan tepat dan terinformasi adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri mempunyai arti tata kelola yang baik di organisasi sehingga berfokus pada pekerja atau pegawai di tempat kerja. Pengelolaan sumber daya manusia termasuk dalam perencanaan strategis, perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan manajemen kinerja dari pegawai (Ivancevich et al., 2013). Sedangkan sumber daya manusia merupakan pelaku dominan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, namun ketika ada beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan niat berpindah pegawai dalam perusahaan. Niat pegawai berpindah ini akan merugikan perusahaan dari segi biaya maupun segi sistematis organisasi. Menurut Rivai (2009:238), Turnover atau niat berpindah pegawai ini didefinisikan sebuah keinginan pegawai untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan secara sukarela atau keluar dari satu perusahaan ke perusahaan lain dengan harapan lebih baik.

Permasalahan ini memiliki hubungan dengan sumber daya manusia ialah niat berpindah pegawai. Niat berpindah pegawai disebabkan karena mereka merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan, dan akibatnya, mereka mencari kesempatan di perusahaan lain yang dianggap lebih baik daripada tempat mereka bekerja sebelumnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stressor dalam lingkungan kerja dalam perusahaan. Keadaan ini ada ketika pegawai harus menghadapi banyak pekerjaan dan waktu yang terbatas (Robbins dan Judge, 2008:38). menurut (Nasution, 2014) Niat berpindah atau Perpindahan tenaga kerja merupakan manifestasi konkret dari niat untuk berpindah, yang dapat menimbulkan tantangan bagi perusahaan atau organisasi. Tanda-tanda niat berpindah karyawan dapat terlihat melalui beberapa indikasi, seperti peningkatan absensi, penurunan motivasi kerja, kenaikan keberanian untuk melanggar aturan kerja, peningkatan sikap tegas atau protes terhadap atasan, dan perubahan perilaku positif yang mencolok dari perilaku. Niat berpindah pegawai membuat perusahaan mengalami beberapa gangguan. Adanya niat berpindah akan kehilangan beberapa pekerja yang berkualitas. Hilangnya pekerja yang berkualitas bisa berdampak perusahaan dan mengalami kemunduran.

Dalam lingkungan pekerjaan, karyawan mengalami tingkat beban kerja yang beragam, yang dipengaruhi oleh perbedaan dalam pemahaman, pengalaman, penghayata dan kemampuan masing-masing individu. Fenomena ini tentu terkait dengan munculnya niat individu, di mana setiap karyawan dalam pekerjaannya mungkin memilih untuk meninggalkan perusahaan sesuai dengan kebutuhan individu mereka. Menurut penelitian Xiaoming et al. (2014),

beban kerja memiliki hubungan dengan niat berpindah pegawai dalam sebuah perusahaan. Semakin besar beban kerja, semakin besar juga niat berpindah pegawai; di sisi lain semakin rendah beban kerja, semakin rendah juga niat berpindah pegawai.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai sebagai tenaga kerja untuk menjalankan aktivitas yang di organisasi perusahaan. ketika seorang pegawai merasakan lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif selain itu ditambah dengan beban kerja yang berlebihan pegawai akan mengurangi loyalitas kinerjanya kepada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan yang memiliki penerangan cahaya yang cukup. Ketersediaan fasilitas yang mendukung dan relasi yang positif antar teman kerja menciptakan atmosfer kerja yang nyaman dan kondusif. (Wijaya 2017) menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja yang kondusif memengaruhi produktivitas pekerja sehingga mereka akan melakukan tugas dengan semangat selain itu, dapat fokus dalam menyelesaikan tugas mereka tepat waktu.

Lingkungan kerja menurut Rivai (2014), Peneliti mengidentifikasi lingkungan kerja ialah suasana di mana pekerja melakukan tugas perharinya dengan berbagai atmosfer. Agar berhasil, perusahaan harus merancang lingkungan kerja yang kondusif sehingga kontribusi pegawai dalam kinerjanya menghasilkan kinerja yang memuaskan. Menurut Sunyoto (2014) Lingkungan kerja ialah hal - hal yang berada di sekitar pekerja dan memengaruhi realisasi tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

Siagian dalam Kelvin & Mauli (2020) menyatakan kompensasi didefinisikan sebagai pengakuan atas jasa yang diberikan, yang merupakan bentuk tanggung jawab upah dari perusahaan kepada pegawai yang bisa berbentuk uang maupun bukan uang. Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas kontribusi individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Pentingnya kompensasi sebagai faktor yang memengaruhi motivasi dan pilihan kerja seseorang dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa diabaikan. Kompensasi dapat bersifat intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Kompensasi intrinsik bisa berupa penghargaan yang diterima atas penyelesaian tugas atau pencapaian beberapa target kerja. Sementara kompensasi eksternal memiliki karakteristik terukur, mempunyai upah dalam bentuk moneter dan non moneter. Upah bersifat langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung mencakup berbagai jenis, seperti gaji pokok dan gaji variabel seperti bentuk penghargaan. Sementara itu, tabungan pensiun, asuransi kesehatan dan pengganti liburan ialah contoh kompensasi tidak langsung.

Dazzle merupakan toko retail yang awalnya hanya menjual aksesoris seperti pelindung gawai, baterai, dan pengisi daya untuk gawai yang berdiri sejak tahun 2002. Kemudian pada tahun 2017 Dazzle mempelajari bagaimana media sosial dapat digunakan untuk promosi, atas masukan dari pelanggan sehingga Dazzle memutuskan untuk membuat akun di media sosial dengan nama promo dazzle sebagai tempat untuk memberikan informasi mengenai promosi. Metode pemilihan promosi terbukti sangat efektif, seperti yang terlihat oleh peningkatan dalam penawaran produk, layanan, dan sumber daya manusia, memungkinkan Dazzle untuk beralih ke toko offline yang memanfaatkan

pemasaran digital melalui media sosial. Seiring perkembangan zaman Dazzle menjadi lebih luas dan memiliki berbagai produk yang lengkap. Kemudian Dazzle memiliki beberapa cabang yang ada di Yogyakarta yakni Super Dazzle Gejayan, Super Dazzle Jalan Kaliurang, Dazzle Affandi, Dazzle Godean, dan Dazzle Imogiri. Permasalahan yang terjadi di Dazzle menyangkut lingkungan kerja yaitu tempat kerja yang sekarang sudah menjadi sesak atau sempit karena terjadi penumpukan barang, sehingga pegawai kurang leluasa untuk bergerak yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai tersebut. Selain itu, menurut pengamatan yang dilakukan peneliti mengenai kompensasi pegawai Dazzle di Yogyakarta, terlihat bahwa sekarang pegawai kurang bersemangat dalam bekerja karena kurangnya dorongan atau apresiasi atas hasil kerja mereka. Permasalahan yang terjadi menyangkut kompensasi ialah kinerja pegawai yang sekarang semakin kurang bersemangat karena kurangnya bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga pegawai merasa kurang bersemangat lebih dalam bekerja. Salah satu yang bisa dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai ialah dengan memberikan bonus atau kompensasi kepada karyawan. Permasalahan diatas menyebabkan nilai *turnover* Dazzle tinggi yang di buktikan melalui data *turnover* tingkat perpindahan pegawai dan berdasarkan data perbedaaan jumlah pegawai bisa di lihat berikut:

Data Jumlah Pegawai di Dazzle	
Jumlah Pegawai 2023 bulan september	210 pegawai
Jumlah Pegawai 2024	180 pegawai

bulan januari	
Selisih (<i>Turnover</i>)	30 pegawai

Setiap organisasi mempunyai arah dan tujuan yang ingin dicapai sehingga diperlukan pegawai yang menjadi penggerak roda organisasi tersebut. Jika dalam organisasi tersebut pegawai merasakan kurangnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang akan berdampak pada organisasi.

Maka dari itu berdasarkan penjelasan sebelumnya peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH PEGAWAI PADA TOKO DAZZLE DI YOGYAKARTA”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya menunjukkan terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi niat berpindah pegawai. Indikator tersebut yaitu pegawai yang merasa beban kerja yang berlebihan dan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan mempengaruhi niat berpindah dari pegawai, pegawai yang merasa tidak puas dengan perusahaan akan cenderung melakukan *turnover*. Berdasarkan perumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya maka pertanyaan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat berpindah pegawai Yogyakarta ?

- b. Apa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat berpindah pegawai Yogyakarta ?
- c. Apa Kompensasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat berpindah pegawai Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan bagaimana masalah tersebut dirumuskan, tujuan peneliti untuk penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah pegawai di toko Dazzle Yogyakarta
- b. Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap niat berpindah pegawai di toko Dazzle Yogyakarta
- c. Untuk menguji pengaruh kompensasi kerja terhadap niat berpindah pegawai di toko Dazzle Yogyakarta

1.4 Batasan Penelitian

Sesuai dengan uraian latarbelakang sebelumnya, sehingga permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada:

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada:

- a. Lokasi Penelitian:
 - i) Jl. Gejayan No.8, Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.
 - ii) Jl. Kaliurang No. KM. 30, Manggung, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

- iii) Jl. Affandi No.8 Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.
- iv) Jl. Godean No. KM 9, Area Sawah, Sidoagung, Kec. Godean, Kabupaten Sleman Yogyakarta.
- v) Jl. Imogiri Tim. No. KM 7, Grojogan, Wirokerten, Bantul, Kabupatem Bantul, Yogyakarta.
- b. Pegawai Dazzle di Yogyakarta
- c. Responden 180 pegawai tetapi yang mengisi kuisioner 60 responden
- d. Waktu Penelitian: September 2023 – Febuari 2024
- e. Variabel yang diteliti:
 - i) Variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) ada tambahan Kompensasi Kerja (X3)
 - ii) Variabel terikat yaitu Niat Berpindah Pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini untuk menjelaskan mengenai partisipasi dan kegunaan yang dapat diberikan dari penelitian dari segi teoritis maupun praktis.

- a. Manfaat Teoritis
 - 1. Penelitian ini semoga dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan serta memperluas wawasan, yang kemudian dapat menjadi tambahan ilmu selama proses perkuliahan.
 - 2. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi landasan studi untuk perbandingan dan referensi dalam penelitian-penelitian serupa, dengan harapan bahwa penelitian selanjutnya dapat berkembang lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan:

Diharapkan hasil penelitian dapat menyediakan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam menangani isu-isu atau masalah yang terkait dengan sumber daya manusia, khususnya terkait Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Niat Berpindah pegawai.

2. Bagi Pegawai:

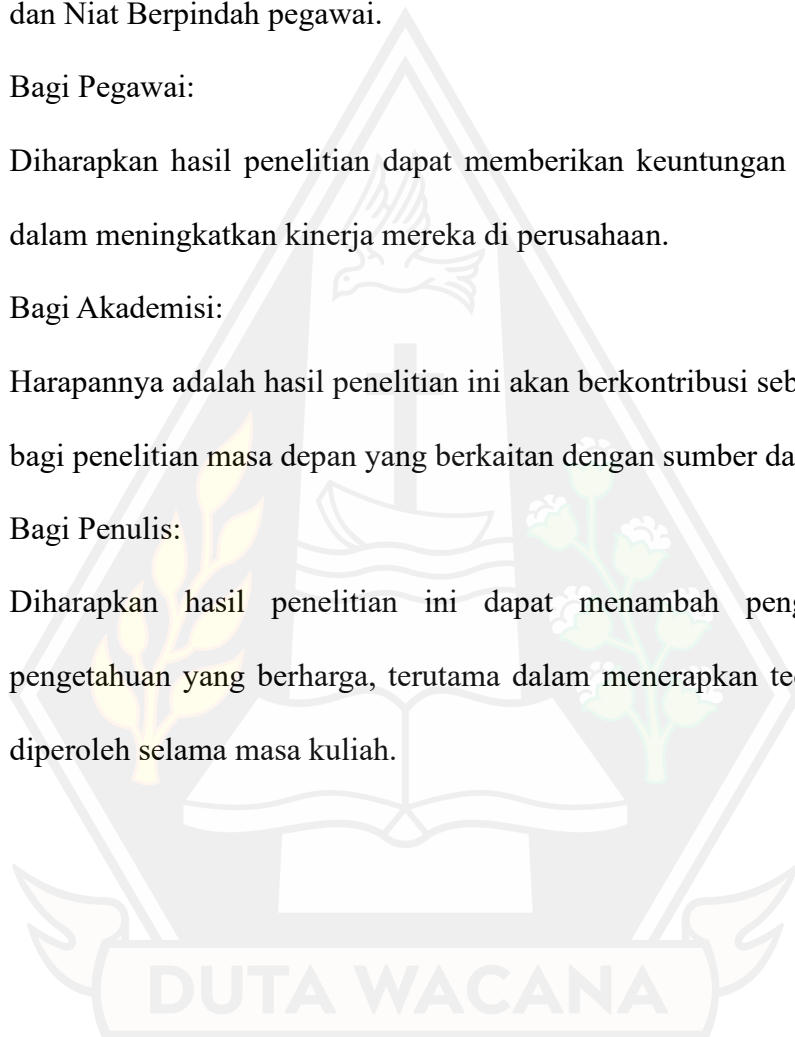
Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan keuntungan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

3. Bagi Akademisi:

Harapannya adalah hasil penelitian ini akan berkontribusi sebagai referensi bagi penelitian masa depan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

4. Bagi Penulis:

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang berharga, terutama dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa kuliah.



BAB V

PENUTUP

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilaksanakan mengenai "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Niat Berpindah pada Toko Dazzle di Yogyakarta", kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang.. Maka berdasarkan karakteristik usia yang mendominasi ialah 22-26 tahun sebanyak 37 responden (61.7%). Pada karakteristik jenis kelamin yang mendominasi ialah perempuan dengan jumlah 33 responden (55%). Pada karakteristik lama bekerja yang mendominasi ialah < 1 tahun dengan jumlah responden sebanyak 29 responden (48.3%). Kemudian pada karakteristik pendapatan (gaji) yang mendominasi ialah Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000 dengan responden 29 (48.3%). Pada karakteristik pendidikan terakhir yang mendominasi ialah tingkat SMA/SMK dengan responden 27 (45%).
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah pegawai pada toko Dazzle di Yogyakarta
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah pegawai pada toko Dazzle di Yogyakarta
4. Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah pegawai pada toko Dazzle di Daerah Yogyakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner melalui google formulir, agar mempermudah mendapatkan data pada penelitian ini. Namun pada pengisian kuesioner tersebut, ada beberapa responden yang lupa untuk menyelesaikan proses pengisian tersebut hingga selesai karena fokus dalam bekerja.
2. Ada beragam faktor yang mempengaruhi niat berpindah pegawai. Tetapi pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel untuk mengetahui faktor niat berpindah pegawai.

5.3. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pegawai untuk berpindah, disarankan kepada Dazzle untuk terus memelihara dan meningkatkan aspek-aspek terkait beban kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi yang diberikan kepada pegawai.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas, misalnya kinerja stress kerja, pelatihan, motivasi dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Achamd Syauqi, dkk. (2020). "Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Niat berpindah PT Putra Mustika Prima Bandung ". Prosiding Manajemen: Karya Ilmiah, *Volume 6 Nomor 1*. Universitas Islam Bandung.
- Abdussamad, Z. (2022). Buku Metode Penelitian Kuantitatif.
- Adha, R. N. (2023). "Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Turnover Intention Karyawan di Grand Basko Hotel" (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W. Mudiarta Utama. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arifani, N. S., & Nanda Sagita Arifani,. (2021). Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan : Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia, Volume 3 Nomor 1*, 60-68.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Bibowo, A., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 3(3).
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Dana, I. M. A. M., & Sutapa, I. K. (2023). "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan kerja pada Turnover Intention Pada PT. Pinus Merah Cabang Denpasar". *Journal Research of Management*, 5(1), 28-41.

- Devanda, C. F., & Paryanti, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staff logistik PT. Fajar Buana Teknik rayo Bogor kota. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 301-313.
- Darodjat, Achmad Tubagus. (2015). “Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia”. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi *Analisis Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 26 (edisi 9).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi *Analisis Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *SiNTESa*, 1, 544–548.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: PT.Prehallindo
- Janti, S. (2014). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada industri garmen. *Prosiding Snast*, 155-160.
- Johannes, E., & Rofi'i, M. (2014). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 141-152.
- Kelvin Dan Mauli. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam”. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 7, No.1
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

- Kurniawan, M., Adisty Dwi., Djambur Hamid., dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1): 1-8.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday R.t., 1982. *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein, and Turn Over*. London: Academic, inc
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 5, No. 2, 220-227.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.
- Nurfaizah, S. (2023). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Nurolis, M. D., & Ayuanti, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Mitra Kontruksi Kabupaten Kediri. *Akuntansi: Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 117-132.
- Panggabean, Mutiara S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137
- Priansa, D.J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Putranto, S. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada the 101 Yogyakarta Tugu Hotels saat Pandemi Covid 19* (Doctoral dissertation, UPN"Veteran" Yogyakarta).
- Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2009). *Turnover Intention: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (201). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Salemba Empat
- Santoso, A. D., Nilawati, E., Maura, Y., & Sovitriana, R. (2022). Pengaruh komitmen dan kompensasi dengan kepuasan sebagai intervening terhadap Turnover karyawan perkebunan kelapa sawit PT Riani menggunakan PLS SEM. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(3), 138-151.
- Situmorang, S. H., Muda, I., Doli, M., & Fadli, F. S. (2010). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis*. USUpres.
- Solosa, E. L. (2022). *Pengaruh Locus of Control, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reini Jaya Mandiri di Timika Papua* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139. www.iiste.org

Syadilla, R. P. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel Moderating* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).

