

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
PT NEXELITE CP INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Mariyani  
140910340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
PT NEXELITE CP INDONESIA**

**SKRIPSI**

**untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Mariyani  
140910340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mariyani  
NPM/NIP : 140910340  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada PT Nexelite CP Indonesia

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 03 Februari 2018

Materai 6000

**Mariyani**  
140910340

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
PT NEXELITE CP INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh :**

**Mariyani  
140910340**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 03 Februari 2018**

**Syaifullah, S.E., M.M  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang penting dan harus dijaga, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana utama aktivitas dalam kegiatan operasional di suatu perusahaan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar tidak terjadi *turnover intention*. Namun seringkali perusahaan kurang sadar atas pentingnya sumber daya manusia, padahal pemeliharaan sumber daya manusia di perusahaan menjadi faktor penting agar aktivitas di perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif sehingga menjadi sumber daya potensial yang dapat dipertahankan dimasa yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 102 karyawan yang bekerja di PT Nexelite CP Indonesia kota Batam. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} = 3,029 > t_{tabel} = 1,9844$ , lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} = 2,863 > t_{tabel} = 1,9844$ , kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} = 1,645 < t_{tabel} = 1,9844$ . Gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} 21,975 > F_{tabel} 2.70$ .

***Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan turnover intention***

## ***ABSTRACT***

Employees are an important human resources company and must be maintained, because human resources is the main implementer of activities in operations in a company. Therefore, it is expected that the company can manage human resources as well as possible in order to avoid intention turnover. But often companies are less aware of the importance of human resources, whereas the maintenance of human resources in the company becomes an important factor for the activities in the company can run efficiently and effectively so it becomes a potential resource that can be maintained in the future. This study aims to determine the influence of work environment leadership style and compensation to employee turnover intention. The sample used is 102 employees who work in PT Nexelite CP Indonesia Batam city. The analysis method used is multiple linear regression analysis with SPSS program version 21. The results of this study indicate that leadership style significantly influence the turnover intention, this can be seen from  $t_{hitung} = 3.029 > t_{tabel} = 1.9844$ , the work environment has a significant effect on turnover intention, this can be seen from  $t_{hitung} = 2,863 > t_{tabel} = 1,9844$ , compensation does not significantly influence to turnover intention, this can be seen from  $t_{hitung} = 1,645 < t_{tabel} = 1,9844$ . Work environment leadership style and compensation significantly influence the turnover intention, this can be seen from the value of  $F_{hitung} 21,975 > F_{tabel} 2,70$ .

***Keywords: Leadership styles, Work Environment, Compensation and Turnover Intention***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT NEXELITE CP INDONESIA”** yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan banyak pengetahuan kepada penulis.
5. Kepada Pimpinan PT Nexelite CP Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Kepada Karyawan PT Nexelite CP Indonesia yang telah banyak membantu dan mendukung dalam penelitian.
7. Kedua orang tuaku tercinta Ahua dan Yang Yang yang menjadi motivator penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara-saudaraku tercinta Salim, Noviyana Dewi dan Hengky yang memberikan dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Yongky, Agus, Windry, Erni, Weny, kak Dwi dan teman-teman yang lain.
10. Dan seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 03 Februari 2018

Mariyani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Teori Dasar.....	10
2.1.1. <i>Turnover Intention</i> .....	10
2.1.1.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	12
2.1.1.3. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.1.1.4. Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	15
2.1.2.2. Teori Kepemimpinan.....	17
2.1.2.3. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	18
2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19



2.1.3. Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4. Kompensasi.....	26
2.1.4.1. Pengertian Kompensasi.....	26
2.1.4.2. Jenis-jenisKompensasi.....	27
2.1.4.2.1. Gaji.....	28
2.1.4.2.2. Tahapan Utama dalam Pemberian Gaji.....	29
2.1.4.2.3. Tujuan Pemberian Gaji.....	30
2.1.4.3. Indikator Kompensasi.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Berpikir.....	33
2.4. Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1. Desain Penelitian.....	35
3.2. Operasional Variabel.....	35
3.2.1. Variabel Bebas.....	35
3.2.2. Variabel Terikat.....	37
3.3. Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1. Populasi.....	38
3.3.2. Sampel.....	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4.1. Alat Pengumpulan Data.....	40
3.5. Metode Analisis Data.....	41
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	41
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	42
3.5.2.1. Uji Validitas.....	42
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	45

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas.....	46
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.5.4. Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
3.5.5. Uji Hipotesis.....	49
3.5.5.1. Uji t.....	50
3.5.5.2. Uji F.....	51
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	52
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	52
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	53
4.1.1. Profil Responden.....	53
4.1.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.1.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi/Departemen.....	55
4.1.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	57
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	58
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	60
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_3$ ).....	62
4.1.2.4. Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> ( $Y$ ).....	64
4.1.3. Uji Kualitas Data.....	66
4.1.3.1. Uji Validitas.....	66
4.1.3.2. Uji Reliabilitas.....	68
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	69
4.1.4.2. Uji Multikolinieritas.....	70
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.1.5. Uji Pengaruh.....	72

4.1.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.1.5.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	74
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis.....	75
4.1.6.1. Hasil Uji t.....	75
4.1.6.2. Hasil Uji F.....	77
4.2. Pembahasan.....	79
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
4.1. Simpulan.....	83
4.2. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>

## LAMPIRAN

**Lampiran 1. Pendukung Penelitian**

**Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**

**Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> .....	33
Gambar 4.1 Histogram.....	69
Gambar 4.2 Diagram <i>Normal P Plot Regression Standardized</i> .....	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat <i>turnover</i> karyawan PT Nexelite CP Indonesia.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	44
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi/Departemen.....	56
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif.....	57
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel $X_1$ .....	58
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel $X_2$ .....	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel $X_3$ .....	62
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel Y.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	74
Tabel 4.16 Range Validitas.....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	78

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Perhitungan Slovin.....	31
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	42
Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas <i>Alfa Cronbach</i> .....	44
Rumus 3.4 <i>Variance Inflation Factor</i> .....	46
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda.....	48
Rumus 3.6 Uji t.....	50
Rumus 3.7 Uji F.....	51

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, terutama dalam aspek pengembangan dan proses pencapaian tujuan oleh perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana cara perusahaan mengelola sumber daya yang mereka miliki. Perusahaan perlu mengatur dan mengawasi sumber daya manusia demi tercapainya tujuan secara efektif dan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat kegiatan operasional. Salah satu bentuk kendala tersebut adalah adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya yang menurutnya lebih baik (*Turnover Intention*). Perpindahan karyawan (*turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam suatu bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi (Ajiputra & Yuniawan, 2016: 1).

*Turnover* merupakan masalah serius dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja. Tingginya tingkat *turnover* ini menyebabkan perusahaan mengalami frustrasi dimana perusahaan mengetahui bahwa proses rekrutmen yang mereka lakukan hingga menjanging

karyawan yang berkualitas ternyata sia-sia, karena karyawan tersebut memilih bergabung dengan perusahaan lain.

*Turnover* memiliki dampak negatif bagi perusahaan, karena selain menimbulkan biaya seperti, biaya rekrutmen atau biaya yang dikeluarkan untuk mencari karyawan baru dan biaya pelatihan yang untuk melatih karyawan baru, juga menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan dan menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif.

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak sesuai. Untuk itu perusahaan harus mampu meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah.

Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat meningkatkan terjadinya *turnover* pada karyawan. Pada perusahaan ini *turnover* disebabkan oleh adanya beberapa pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam bekerja, kurang memperhatikan keluhan-keluhan karyawan sehingga karyawan hanya memendam apa yang dirasakan dan tidak berani menyampaikannya. Beberapa pemimpin bahkan tidak mempercayai kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat membuat karyawan tidak percaya diri dan merasa tidak dihargai oleh perusahaan. Serta hubungan antara karyawan dengan pemimpin yang cenderung kaku, yaitu dimana tidak adanya kedekatan atau hubungan baik yang terjalin di antara karyawan dengan pemimpin, sehingga menyebabkan karyawan menjadi merasa tidak nyaman saat berhadapan



atau berkomunikasi dengan atasan. Hal ini jika terus berkelanjutan dapat meningkatkan tinggi nya *turnover* pada PT Nexelite CP Indonesia. *Turnover intention* dapat dikurangi melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat *turnover*. Lingkungan kerja pada PT Nexelite CP Indonesia, yaitu terdapatnya fasilitas yang diberikan untuk menunjang kegiatan operasional, seperti, adanya mobil atau transportasi yang dapat digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, adanya *mess* yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawannya yang tidak memiliki tempat tinggal, dan tersedianya kantin serta mushola untuk karyawan serta dengan kondisi lingkungan dimana penerangan cahaya, sirkulasi udara yang baik, serta keamanan yang terjaga. Namun permasalahan yang terjadi pada karyawan *worker* atau pekerja yang ditugaskan dilapangan terganggu dengan adanya suara kebisingan dan juga gangguan getaran mekanik dari pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu mereparasi kapal proyek. Selain itu, pekerjaan yang mereka lakukan cukup berisiko, karena dapat berdampak pada masalah kesehatan karyawan tersebut, diantaranya adalah pendengaran yang makin berkurang, gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain (Sedarmayanti, 2011: 33).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan akan dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka dapat menyebabkan terjadinya *turnover*. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* maka diharapkan perusahaan mampu melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.

Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover* adalah kompensasi, dimana karyawan yang sudah senior di perusahaan (berpengalaman) menuntut adanya kenaikan gaji, tetapi belum ada keputusan pasti yang diberikan oleh manajemen perusahaan terkait dengan tuntutan yang dilakukan oleh karyawan, dan karyawan senior yang ingin memperoleh kenaikan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, juga tidak bisa langsung memperoleh jabatan tersebut karena harus melalui proses seleksi yang cukup lama, bahkan tidak adanya tanggapan ataupun balasan dari manajemen perusahaan mengenai tuntutan ini, sehingga karyawan merasa bosan untuk terus menunggu keputusan yang tidak pasti dan melakukan *turnover*.

PT Nexelite CP Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Batam yang tergabung dalam grup *Beng Kuang Marine Limited* sejak tahun 1990-an

yang bergerak di bidang *Ship repair*. Dimana lokasi perusahaan berada pada jalan Brigjen Katamso Kampung Taroka, Tanjung Uncang. Dari survei awal yang penulis lakukan diperoleh data pada PT Nexelite CP Indonesia yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* Karyawan PT Nexelite CP Indonesia**

Bulan	Total Karyawan diawal bulan	Total karyawan masuk	Total karyawan keluar	Total karyawan diakhir bulan
Januari	199	0	12	187
Februari	187	5	14	178
Maret	178	3	23	158
April	158	8	12	154
Mei	154	3	14	143
Juni	143	0	1	142
Juli	142	0	5	137
Agustus	137	2	2	137
September	137	1	4	134
Oktober	134	2	6	130
November	130	0	5	125
Desember	125	1	11	115
<b>Total</b>		<b>25</b>	<b>109</b>	<b>115</b>

**Sumber : *Human Resources Department* PT Nexelite CP Indonesia, 2016**

Adapun jumlah karyawan yang masih terdaftar pada PT Nexelite CP Indonesia hingga periode Desember 2017 adalah sebanyak 137 orang. Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* pada PT Nexelite CP Indonesia mengalami peningkatan. Analisis terhadap *turnover intention* diharapkan dapat membantu para manajer perusahaan agar dapat mengatasi masalah *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Nexelite CP Indonesia”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang berlebihan dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan.
2. Lingkungan Kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman bekerja dan stres kerja sehingga menyebabkan *turnover intention* pada karyawan.
3. Kompensasi yang tidak sesuai merupakan salah satu penyebab *turnover intention* pada karyawan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang variabel yang diteliti, yaitu Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia. Data dari penelitian dimulai pada Januari 2016 sampai dengan Desember 2017.

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan tersendiri, adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan pengetahuan pada ilmu manajemen SDM (sumber daya manusia) dalam hal *turnover intention* dan kaitannya dengan Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi pada karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap

*turnover intention*, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

Untuk mendukung pembuatan laporan ini, maka perlu dikemukakan hal-hal atau teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan dalam pembuatan laporan ini. Untuk variabel bebas terdapat Gaya Kepemimpinan sebagai  $X_1$ , Lingkungan Kerja sebagai  $X_2$  dan Kompensasi sebagai  $X_3$ , sedangkan untuk variabel terikat adalah *Turnover Intention*.

##### **2.1.1. *Turnover Intention***

Tidak dapat dihindari bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja (*turnover*) adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Penyebab ketidakpuasan tersebut seperti penghasilan yang rendah, lingkungan kerja yang tidak kondusif, hingga hubungan dengan atasan yang tidak harmonis dan cenderung kaku.



#### 2.1.1.1. Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja atau suatu keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi yang umumnya di dahului dengan niat karyawan yang dipicu dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. (Dewi & Subudi, 2015: 2).

Menurut (Diharjo, 2017: 6) *turnover intention* adalah pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Sedangkan definisi *turnover intention* menurut Mangkunegara (2002: 166) dalam (Yuniarsih & Suwatno, 2008: 144) adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu. Dan hal ini berarti hubungan kerja dengan pihak perusahaan tidak dapat dilanjutkan kembali dan alasannya pun biasanya bersifat pribadi.

*Turnover intention is defined as an employee's personal estimated probability that he or she has a deliberate intent to leaving the organization permanently in near future* yang artinya perkiraan kemungkinan pribadi karyawan yang memiliki niat dengan sengaja untuk meninggalkan organisasi secara permanen dalam waktu dekat (Long, Thean, Ismail, & Jusoh, 2012: 2).

### 2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan

Menurut (Riani, 2013: 109) *turnover* dapat terjadi karena karyawan tersebut kurang mendapat kepuasan kerja di perusahaan yang bersangkutan, balas jasa yang rendah, lingkungan kerja yang kurang baik dan juga perlakuan yang kurang baik. Pemberhentian karena keinginan karyawan dapat juga terjadi karena:

- a. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- b. Kesehatan yang kurang baik
- c. Untuk melanjutkan pendidikan
- d. Untuk berwirausaha
- e. Balas jasa terlalu rendah
- f. Mendapat pekerjaan yang lebih baik
- g. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang serius
- h. Kesempatan promosi yang tidak ada
- i. Perlakuan yang kurang adil

Selain itu, menurut (Hasibuan, 2012: 211) *turnover intention* adalah dengan mengajukan permohonan untuk berhenti bekerja dari suatu perusahaan. Permohonan tersebut hendaknya disertai alasan-alasan dan masa akan berhentinya. Hal ini perlu agar perusahaan dapat mencari pengganti karyawan tersebut agar kegiatan perusahaan tidak terhambat. Adapun alasan-alasan pengunduran diri, yaitu sebagai berikut:

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
2. Kesehatan yang kurang baik
3. Untuk melanjutkan pendidikan

#### 4. Berwiraswasta

Akan tetapi seringkali alasan-alasan tersebut hanya dibuat-buat saja oleh karyawan, sedangkan alasan yang sesungguhnya adalah balas jasa yang terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan kurang adil dan sebagainya (Hasibuan, 2012: 211).

Seorang tenaga kerja akan mengundurkan diri di suatu perusahaan, bila dia berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang memiliki masa depan yang lebih baik dan menjanjikan atau perusahaan lain yang memberikan kompensasi dan fasilitas yang lebih baik dari pada perusahaan sebelumnya, hal ini dapat memicu seorang tenaga kerja untuk mengundurkan diri atau berpindah ke perusahaan lain (Yuniarsih & Suwatno, 2008: 142).

##### **2.1.1.3. Indikator *Turnover Intention***

Menurut (Yunita & Putra, 2015: 2) indikasi terjadinya *turnover intention* antara lain sebagai berikut :

- a. Mulai malas bekerja
- b. Absensi yang meningkat
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

#### **2.1.1.4. Dampak *Turnover Intention***

Ketika karyawan yang sudah berpengalaman atau karyawan yang sudah cukup lama bekerja itu berhenti, kerugian yang diderita perusahaan mungkin tak terhingga, yaitu biaya pelatihan, penguasaan pengetahuan dan keahlian karyawan tersebut (Rivai & Sagala, 2011: 188).

*Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Menurut (Mobley, 2011: 42) dampak dari *turnover intention* bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Menimbulkan Biaya

Biaya penarikan karyawan ini menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

b. Beban kerja

Adanya beban kerja yang bertambah bagi karyawan yang tinggal. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin bertambah pula beban kerja karyawan.

c. Hilangnya produktivitas selama masa pergantian karyawan

Dalam hal pergantian karyawan, akan mengurangi tingkat produktivitas atau pencapaian target penjualan suatu perusahaan, hal ini disebabkan karena tingginya tingkat *turnover*, dan karyawan yang keluar tersebut merupakan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.

d. Hilangnya prestasi kerja yang tinggi

Stres pada karyawan yang disebabkan karyawan yang tinggal harus beradaptasi dengan karyawan baru sehingga menyebabkan penurunan prestasi oleh karyawan tersebut. Hal ini jika terus dibiarkan dapat berdampak buruk, yaitu dapat memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

## 2.1.2. Gaya Kepemimpinan

### 2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut *Odway Tead* dalam (Arifin, 2012: 3) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu *Kaith Davis* menyebutkan "*leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically*" yang artinya kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah.

Menurut (Fahmi, 2014 : 68) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang

direncanakan. Sedangkan (Sopiah, 2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok.

Menurut (Thoha, 2011) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Hal ini disebabkan dalam proses interaksi untuk mencapai tujuan, orang-orang yang ada didalamnya membutuhkan seseorang yang dapat mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memudahkan orang-orang tersebut untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan (Keith David, 1981) dalam (Badeni, 2017 : 126).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kekuasaan untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya demi mencapai tujuan yang sama.

### 2.1.2.2. Teori Kepemimpinan

Menurut (Arifin, 2012), ada tiga teori mengenai lahirnya pemimpin, antara lain sebagai berikut :

a. Teori Genetik (keturunan)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan bukan dibentuk. Artinya seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau ia telah dilahirkan dengan membawa bakat kepemimpinan. Dalam realitas, teori keturunan ini biasanya dapat terjadi dikalangan bangsawan atau keturunan raja-raja, karena orang tuanya menjadi raja maka seorang anak yang lahir dalam keturunan tersebut akan diangkat menjadi raja.

b. Teori Sosial

Teori sosial berpendapat bahwa seorang yang menjadi pemimpin itu dibentuk dan bukan dilahirkan. Teori ini berkeyakinan bahwa semua orang itu sama dan mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin.

c. Teori Ekologik

Teori ekologik ini berpendapat bahwa seseorang akan menjadi pemimpin yang baik manakala dilahirkan telah memiliki bakat kepemimpinan. Kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pendidikan, latihan dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang telah dimiliki.

### 2.1.2.3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut Tohardi (2002) dalam (Sutrisno, 2011: 222), gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- a. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- f. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pemimpin yang senang apabila dihormati.



- g. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- h. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- j. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Dengan kata lain, pemimpin dengan gaya ini senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

#### **2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Kartono, 2016: 34) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung,

memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi, maka semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2011 : 28).

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011 : 2). Sedangkan menurut (Badeni, 2017 : 46), lingkungan

kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Sutrisno, 2011 : 118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

#### **2.1.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 26), lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (Lingkungan perantara)

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

### 2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 27), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di

sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan, diantaranya terganggunya konsentrasi, kelelahan, gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

e. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan

juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

f. **Kemanan di Tempat Kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

**2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011: 28), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Sirkulasi udara
- c. Suara bising
- d. Getaran mekanis
- e. Dekorasi di tempat kerja
- f. Keamanan di tempat kerja

#### **2.1.4. Kompensasi**

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi, yang jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

##### **2.1.4.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai & Sagala, 2011: 741).

Menurut (Riani, 2013 : 113) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif).



Menurut (Hasibuan, 2012 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Saydam (1992) dalam (Sutrisno, 2011 : 181), kompensasi diartikan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

#### **2.1.4.2. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut (Yani, 2012 : 142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

##### **1. Kompensasi dalam bentuk finansial**

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

##### **2. Kompensasi dalam bentuk nonfinansial**

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan,

mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, yaitu ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

#### **2.1.4.2.1. Gaji**

Salah satu bagian dari kompensasi adalah gaji. Menurut (Sutrisno, 2011: 183), gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja (Badeni, 2017: 45).

Menurut (Riani, 2013: 113), gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Sedangkan menurut (Bangun, 2012: 256), gaji pokok adalah gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2012 : 118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Selain itu, menurut (Rivai & Sagala, 2011 : 762) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan.

#### **2.1.4.2.2. Tahapan Utama dalam Pemberian Gaji**

Menurut (Rivai & Sagala, 2011 : 763), pemberian gaji dapat diberikan kepada seorang karyawan yang didasarkan pada:

a. Asas Adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitasasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

### 2.1.4.2.3. Tujuan Pemberian Gaji

Menurut (Rivai & Sagala, 2011 : 762) adapun tujuan pemberian gaji antara lain sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* kecil.

### 2.1.4.3. Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012: 118), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung:
  1. Gaji pokok
  2. Kebijakan standar gaji
  3. Dasar pemberian gaji
- b. Kompensasi tidak langsung:
  1. Asuransi

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai referensi:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Wulandari Puspita Diharjo (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Learning Organization</i> terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Kepemimpinan, <i>Learning Organization</i> , Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intentions</i> , <i>Learning Organization</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, <i>Learning Organization</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intentions</i> , Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intentions</i> .

Tabel 2.1 Lanjutan

2	Ni Kadek Novalia Citra Dewi dan Made Subudi (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> pada CV. Gita Karya Persada Denpasar	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	Analisis Jalur	Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dengan pengaruh langsung sebesar 3 persen. Dan pengaruh tidak langsung sebesar 9 persen. Total pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 90 persen. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan besar pengaruh langsung sebesar 77 persen.
3	Lidya Ribkha Genta Polii (2015)	Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan di rumah sakit Siloam Manado	<i>Job Embeddedness</i> , Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	Analisis Jalur	<i>Job embeddedness</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Job embeddedness</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan ada pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .
4	Ni Kadek Lisna Yunita dan Made Surya Putra (2015)	Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Keadilan organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Mirza Setyawan Ajiputra dan Ahyar Yuniawan (2016)	Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> serta dampaknya pada Kinerja Karyawan	Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, kepuasan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover, turnover negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketidaknyamanan kerja negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

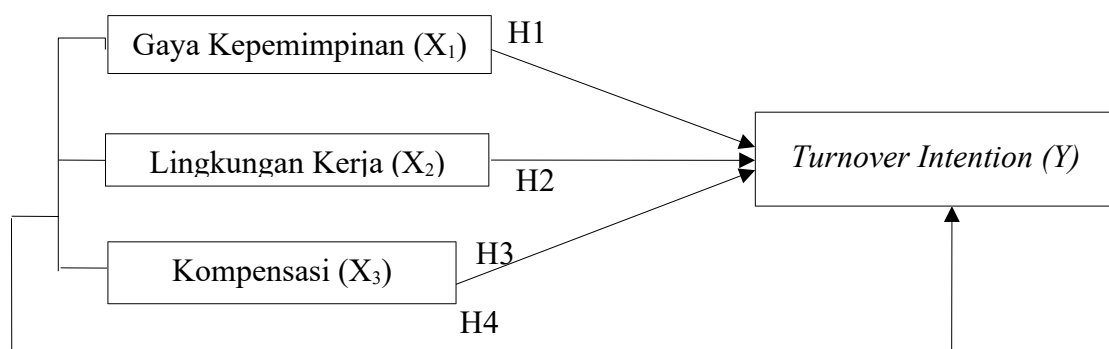
Tabel 2.1 Lanjutan

6	Anku, Tsede Mohammed, et al (2016)	<i>Transformational leadership and employee turnover intention: the mediating role of affective commitment</i>	<i>Transformational leadership, Affective Commitment, Turnover Intention</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Affective commitment, through which transformational leadership influence employee turnover intention in the SLCs. Our findings are consistent with the study's hypotheses and existing research. Transformational leadership had an indirect effect as opposed to the numerous findings (e.g., Chang, Wang & Huang, 2013; Kara, Uysal, Sirgy & Lee, 2013) that have reported a direct effect on turnover intention.
---	------------------------------------	--	--	--	--

Sumber: Peneliti, 2017

### 2.3. Kerangka Berpikir

Adanya niat yang dimiliki karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) akan berdampak pada terhambatnya produktivitas perusahaan dan menimbulkan kerugian terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi juga mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan pada uraian diatas, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

Sumber : Peneliti, 2017

## 2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2011: 44), hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis dapat berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Berdasarkan pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Diduga

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Diduga

H<sub>3</sub> : Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Diduga

H<sub>4</sub> : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian secara umum menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang akan digunakan. Penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia, dengan menggunakan metode penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2012: 14).

#### **3.2. Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Variabel Bebas**

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sanusi, 2012: 50). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ).

Menurut (Sutrisno, 2011: 213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai

hasil yang diharapkan. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2016: 34) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Menurut (Sedarmayanti, 2011: 2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011: 28) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Getaran mekanis di tempat kerja
5. Dekorasi di tempat kerja
6. Keamanan di tempat kerja

Menurut (Sutrisno, 2011: 183), kompensasi gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang yang telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan, dimana diberikan secara periodik (biasanya sebulan sekali).

Adapun indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2012: 118) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung
  - a. Gaji pokok
  - b. Kebijakan standar gaji
  - c. Dasar pemberian gaji
2. Kompensasi tidak langsung
  - a. Asuransi

### **3.2.2. Variabel Terikat**

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2012: 50). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y). Menurut (Sinambela, 2017: 212) *Turnover intention* yaitu keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan dan umumnya pindah ke organisasi lain yang akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Yunita & Putra, 2015: 2) indikasi terjadinya *turnover intention* antara lain sebagai berikut:

- a. Mulai malas bekerja
- b. Absensi yang meningkat
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan

- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 61). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT Nexelite CP Indonesia yang berjumlah 137 karyawan.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2011: 62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili dari populasi. Pada penelitian ini sampel yang akan diambil sebanyak 102 karyawan.

Untuk menentukan sampel yang akan di gunakan dalam penelitian penulis menggunakan rumus perhitungan slovin. Menurut (Sanusi, 2012: 101), dalam menentukan ukuran sampel penelitian, slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Nilai toleransi ini dinyatakan dalam persentase, yaitu 5%. Adapun rumus perhitungan slovin adalah sebagai berikut:

### Rumus 3.1 Perhitungan Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

**Sumber : Sanusi (2012: 101)**

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$\alpha$  = Toleransi ketidakteelitian karena kesalahan penelitian yang dapat ditolerir, yaitu 5%

Berdasarkan rumus diatas, maka perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{137}{1 + (137 \times 0,05)^2} = \frac{137}{1,3425} = 102 \text{ sampel}$$

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*) yang merupakan proses memilih satuan sampel sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampel dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel (Sanusi 2012: 89).

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono, (2015: 308), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang didapatkan adalah data karyawan PT Nexelite CP Indonesia.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2012: 109).
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang dijadikan sebagai materi dalam penelitian, dimana dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian.

#### **3.4.1. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2012: 109).

Kuesioner ini disebarakan kepada 102 karyawan sebagai responden. Kuesioner ini terdiri dari 22 pernyataan dengan rincian sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan sebanyak 6 pernyataan
2. Lingkungan kerja sebanyak 6 pernyataan
3. Kompensasi gaji sebanyak 5 pernyataan
4. *Turnover Intention* sebanyak 5 pernyataan

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2012: 59).

Adapun rincian skor skala likert adalah sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS)
2. Skor 2 untuk tidak setuju (TS)
3. Skor 3 untuk netral (N)
4. Skor 4 untuk setuju (S)
5. Skor 5 untuk sangat setuju (SS)

### **3.5. Metode Analisis Data**

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi 2012 : 115).

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendistribusikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2011: 29).

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas setiap butir pertanyaan pada kuesioner. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel (Sanusi, 2012: 76).

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total merupakan jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan validitas konstruk (*construct validity*), yaitu jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasinya tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data (Sanusi, 2012: 77). Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yaitu sebagai berikut:

#### **Rumus 3.2 Korelasi *Pearson Product Moment***

$$r = N \sum \dots$$



**Sumber: (Sanusi, 2012: 77)**

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas ( $n - 2$ ).

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai r hasil perhitungan  $>$  dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu, maka butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.
2. Jika nilai r hasil perhitungan  $<$  dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu, maka butir pertanyaan atau pernyataan itu tidak valid (Sanusi, 2012: 77).

#### **3.5.2.2. Uji Reliabilitas**

Menurut (Sanusi, 2012: 80), reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berbeda dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan.

Menurut (Sugiyono, 2011: 348), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan persamaan sebagai berikut:

**Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach***

$$R_i = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

**Sumber: Sugiyono (2011: 365)**

Dimana:

$R_i$  = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

$K$  = Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$s_t^2$  = Varians total

Nilai *Cronbach Alpha* yang menunjukkan pertanyaan pada kuesioner dapat diterima (*acceptable*) atau dianggap reliabel yaitu yang bernilai  $> 0,6$ , jika kurang dari  $0,6$  maka dianggap memiliki realibilitas yang kurang (Wibowo, 2012: 53). Berikut cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas yaitu:

**Tabel 3.1 Indeks Koefisien Reliabilitas**

No	Nilai Interval	Kriteria
1	$< 0,20$	Sangat rendah
2	$0,20 - 0,399$	Rendah
3	$0,40 - 0,599$	Cukup
4	$0,60 - 0,799$	Tinggi
5	$0,80 - 1,00$	Sangat tinggi

**Sumber :** (Wibowo, 2012: 53)

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian baik atau tidak.

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan histogram dan diagram *Normal P Plot Regression Standardized*. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell shaped curve*, sedangkan diagram *Normal P Plot Regression Standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis, demikian pula dengan *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal (Wibowo, 2012: 61).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data menurut (Indrawati, 2015: 190) adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Indrawati, 2015: 190), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independen karena akan menyebabkan nilai koefisien regresi berfluktuasi tinggi sehingga mengurangi keyakinan akan hasil pengujian. Karena itu perlu dilakukan pengujian terhadap data sampel, apakah terjadi multikolinieritas atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas di dalam model regresi berganda ini adalah dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi.

Menurut (*Cooper & Schindler*) dalam (Indrawati, 2015: 191), jika nilai toleransi kurang dari 1 atau *VIF* lebih besar dari 10 menunjukkan multikolinieritas signifikan. Sebaliknya, jika nilai *VIF* kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Nilai *VIF* dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

#### Rumus 3.4 *Variance Inflation Factor*

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

**Sumber:** Sugianto (2012: 20)

Dimana:

VIF = *Variance Inflation Factor*

$R^2$  = Koefisien determinasi

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Indrawati, 2015: 191), uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan cara melihat grafik plot. Dasar analisis heteroskedastisitas untuk grafik *Scatterplot* adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya

hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2012: 134). Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber : (Sanusi, 2012: 135)

Dimana:

$Y$  = *Turnover Intention*

$X_1$  = Gaya kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan kerja

$X_3$  = Kompensasi

$a$  = Konstanta

$e$  = Variabel pengganggu

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

#### 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Sanusi, 2012: 136), koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir serupa dengan  $r$ , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linier sederhana).  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat ( $Y$ ) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama. Sementara itu,  $r^2$  mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan

persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X).

Koefisien R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Sedangkan koefisien r adalah korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linier diantara dua variabel, dimana nilainya dapat negatif dan positif.

### 3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2012: 144). Dalam melakukan sesuatu penelitian, biasanya terdapat dua uji hipotesis yaitu hipotesis nul atau hipotesis  $H_0$  dan hipotesis *alternative* atau  $H_a$ . Menurut (Wibowo, 2012: 125), pengujian hipotesis harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak  $H_0$  atau sebaliknya menerima  $H_0$ .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dilakukan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah suatu hipotesis nul.

### 3.5.5.1. Uji t

Menurut (Priyatno, 2012: 139), uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### Rumus 3.6 Uji t

$$\frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

**Sumber:** (Sugiyono, 2011: 96)

Dimana:

R = Koefisien korelasi

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian ini adalah:

1. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



### 3.5.5.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012: 137). Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

#### Rumus 3.7 Uji F

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

**Sumber:** Sugiyono (2011: 171)

Dimana:

F = Nilai F yang dihitung

$MK_{ant}$  = *Mean* kuadrat antar kelompok

$MK_{dal}$  = *Mean* kuadrat dalam kelompok

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Dasar pengambilan keputusan pengujian ini adalah:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah pada PT Nexelite CP Indonesia kota Batam yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso, Kampung Taroka RT04/RW15 Tanjung Uncang, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia.

#### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan			Bulan			Bulan								
		Sept			Oct			Nov			Des			Jan		
1	Pengajuan Judul	■	■	■												
2	Pencarian data awal				■	■	■									
3	Penyusunan penelitian							■	■	■						
4	Pembuatan kuesioner										■	■				
5	Penyebaran kuesioner												■	■		
6	Pengumpulan kuesioner												■	■		
7	Pengolahan data													■	■	
8	Penyelesaian skripsi														■	■