

**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

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
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
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
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
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
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
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
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
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	83
4.1. Simpulan.....	83
4.2. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85

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 Infaltion Factor</i>	46
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda.....	48
Rumus 3.6 Uji t.....	50
Rumus 3.7 Uji F.....	51