

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN LAMA  
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**Taufiqurrohman<sup>1</sup>, Azis Fathoni, SE, MM<sup>2</sup>, Leonardo Budi Hasiolan SE, MM<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*

<sup>2,3</sup>*Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*

***ABSTRACT***

*This study aims to find out: 1) the influence of the work environment on employee turnover; 2) The Effect of the Work Environment on Employee Turnover with Working Duration as Moderating Variable; 3) Effect of Compensation on employee turnover; 4) Effect of Compensation on employee turnover with working duration as moderating variable; 5) Effect of Job Stress on Employee Turnover; 6) Effect of Job Stress on Employee Turnover with Working Duration as Moderating Variable on CV. Multi-use Fiber Semarang. Data collection method in this study is a sample method using a questionnaire with a population of 40 employees. The number of questionnaires that can be processed in this study are 37 questionnaires. The data analysis technique of this research uses classical assumption test, simple linear regression analysis, and moderated regression analysis (MRA).*

*The results of this study indicate that: 1) Work environment has no effect on employee turnover, 2) Work duration cannot strengthen the work environment affect employee turnover, 3) Compensation affects employee turnover, 4) Work duration cannot strengthen Compensation affect employee turnover, 5) Job stress does not affect employee turnover, 6) Work duration cannot strengthen Job Stress affecting employee turnover on CV. Multi-use Fiber Semarang.*

***Keywords: employee turnover, work environment, compensation, work stress***

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* karyawan; 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel Pemoderasi; 3) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* karyawan; 4) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi; 5) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* karyawan; 6) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada CV. Multi Guna Fiber Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, 2) Lama kerja tidak dapat memperkuat Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, 3) Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, 4) Lama kerja tidak dapat memperkuat Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, 5) Stres kerja tidak Berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, 6) Lama Kerja tidak dapat memperkuat Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan pada CV. Multi Guna Fiber Semarang.

**Kata Kunci : *Turnover* karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*Turnover*).

*Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Rindi Nurlaila,2014). Seringkali tujuan perusahaan tidak tercapai karena masalah karyawan yang sering keluar masuk atau biasa disebut dengan istilah *turnover*. Terjadinya *turnover* karyawan merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik bagi pengusaha sejak era revolusi industri. Pada akhir-akhir ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh para pakar ekonomi dan sosial karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis bahkan tidak dikehendaki.

Menurut Retno Khikmawati (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah lingkungan

Perusahaan selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *dysfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya training yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan *training* kembali. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

CV. Multiguna Semarang adalah perusahaan yang bergerak dibidang alat transportasi yang bekerja sama dengan

karoseri Laksana. Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Kecil No 12 Kaligawe Semarang. Pada akhir-akhir ini telah memikirkan masalah *turnover* karyawan dan berusaha mencari cara untuk program yang sesuai untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selama tiga tahun terakhir ini *turnover* karyawan menjadi masalah yang sangat serius karena jumlahnya semakin meningkat dari tahun ke tahun. Sebagaimana persentase *turnover* karyawan tampak pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. *Turnover* karyawan CV. Multiguna Fiber Semarang

TAHUN	JML SDM	SDM IN	SDM OUT
2015	47	15	10
2016	52	10	14
2017	48	10	15

Tabel diatas memperlihatkan bahwa persentase *turnover* karyawan CV. Multiguna pada tahun 2015-2017 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dari data tersebut dapat diketahui perputaran karyawan tiap tahun juga masih flutuatif dan tergolong sangat tinggi, hali ini berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran Karyawan yang keluar dari perusahaan terdiri dari beberapa kategori, ada kategori karyawan baru, karyawan sedang, dan karyawan lama. Pada tahun 2015 ada 10 karyawan

yang keluar dari perusahaan yang terdiri dari 3 karyawan baru, 5 karyawan sedang dan 2 karyawan lama. Kemudian pada tahun 2016 ada 14 karyawan yang terdiri dari 5 karyawan baru, 7 karyawan sedang, dan 2 karyawan lama. Serta pada tahun 2017 ada 15 karyawan yang terdiri dari 3 karyawan baru, 5 karyawan sedang, dan 7 karyawan lama.

Program-program yang diterapkan di CV. Multiguna Fiber Glass untuk meminimalisir angka persentase *turnover*, diantaranya yaitu :Induksi dan orientasi yang dilaksanakan tiap ada karyawan baru masuk. Program ini mempunyai tujuan untuk memberikan wawasan dan bekal bagi karyawan baru agar mereka bisa beradaptasi dengan baik dengan mengenal lingkungan sekitar. *Training* karyawan merupakan program yang secara tidak langsung berdampak untuk membuat karyawan betah dan otomatis tingkat *turnover* dapat dikurangi.

Menurut Umar (2005:119) dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” *Labour Turnover* adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja untuk bekerja di perusahaan lain, hal ini tentunya tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus

mempersiapkan setiap saat pergantian karyawan yang keluar, dilain pihak dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang saat baik justru meningkatkan perputaran tenaga kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, dan keaduan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Isyandi (2004:134).

Kompensasi adalah sebagai sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karya itu sendiri.(Hani Handoko,2002) dalam Ridwan suryo Pranowo(2016). Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005 : 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Sunyoto (2012) mengungkapkan stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Jadi telah ditetapkan stres sebagai suatu situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi ( studi kasus di CV. Multi Guna Fiber Semarang)”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal koperatif dengan pendekatan kuantitatif.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Semarang pada CV. Multiguna *Fiber glass* Semarang yang terletak di jalan Lingkungan Industri

Kecil XII No 280 Kaligawe Semarang. dilaksanakan selama lima bulan yaitu dimulai pada tanggal 5 Maret – Agustus 2018.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Multiguna *Fiber glass* Semarang yang berjumlah 40 orang. Bagian yang dijadikan sampel adalah bagian yang paling tinggi tingkat *turnover*nya. Berdasarkan data tiga tahun terakhir tingkat *turnover* karyawan mengalami peningkatan sangat signifikan pada bagian produksi. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus, yaitu bagian produksi yang berjumlah 37 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut (Wijaya, 2013:19). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

##### **a. Wawancara terbuka**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila

peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono,2013:188).

Dalam penelitian ini dilakukan wawancara tidak terstruktur. Menurut Sugiyono (2013) wawancara tidak terstruktur adalah hanya pada garis-garis besar permasalahan yang akan dinyatakan. Wawancara dilakukan dengan karyawan CV Multiguna *Fiber Glass* Semarang.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono:2013).

Jawaban responden yang diberikan melalui angket dapat diukur dengan cara menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi empat tingkat preferensi jawaban.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji linieritas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dan *Moderated regression analysis* (MRA).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskriptif**

CV. Multiguna Fiber Semarang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan kerangka bus transportasi seperti bumper, dasbor, dan kabin. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 1985 di jalan Lingkungan Industri Kecil Kaligawe Semarang. Saat ini CV Multiguna Fiber telah memiliki cabang yaitu CV. Karya Composit.

Selain bergerak dibidang kerangka bus diatas, CV Multiguna juga melayani pembuatan atap yang terbuat dari bahan fiber untuk melayani pembeli dari berbagai wilayah di seluruh Jawa Tengah terutama para pemborong yang sedang melakukan pembangunan sebuah pabrik baru. Selain itu juga ada pembeli yang digunakan untuk kepentingan pribadi serta para marketing-marketing yang bertujuan untuk diperjual belikan.

Deskripsi obyek penelitian akan menjelaskan tentang karakteristik obyek penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan yang dimoderasi lama kerja. Pada penelitian ini mengambil lokasi pada CV Multiguna fiber semarang, sehingga deskripsi disini akan menjelaskan tentang karakteristik secara umum para karyawan yang melakukan pekerjaan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga nantinya akan dilakukan penyebaran

kuesioner kepada para karyawan terutama dibidang produksi yang dianggap sebagai faktor utama terjadinya pergantian karyawan.

Jumlah responden yang ditentukan adalah 37 karyawan dan dari para karyawan yang telah melakukan pengisian kuesioner maka akan dapat dideskripsikan untuk melihat profil berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pekerjaan dan status.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Linieritas

Hubungan variabel	Deviation of Linierity
Lingkungan kerja(X1)- <i>Turnover Intention</i>	0,871
Kompensasi(X2)- <i>Turnover Intention</i>	0,882
Stres Kerja(X3)- <i>Turnover Intention</i>	0,862

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel dependen bersifat Linear.

#### b. Uji Heterokesdastisitas

Hasil uji Heterokesdastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil uji Heterokesdastisitas

Variabel	Signifikansi
Lingkungan Kerja	0,795

Kompensasi	0,692
Stres Kerja	0,569
Lama Kerja	0,289

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan pemoderasi yang digunakan tidak terjadi Heterokesdastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas yang melebihi 0,05.

#### c. Uji Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,904	1,106
Kompensasi	0,458	2,185
Stres Kerja	0,398	2,516
Lama Kerja	0,642	1,559

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, dan turnover tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai toleransi berada diatas 0,1 dan nilai VIF berada dibawah 10. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

### 2. Uji Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover* karyawan CV. Multi Guna Fiber Semarang.

Tabel. 4. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 1

Model	R	R Square	t-hitung	Sig.
1	,234 <sup>a</sup>	,25	0,28	,003
Konstan		:5,231		
Koefisien Regresi : 0,220				

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 1 (H1) adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,231 + 0,220X_1$$

Setelah diketahui persamaan diatas maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 5,231 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel Lingkungan Kerja mengalami perubahan namun *Turnover* akan tetap memiliki nilai konstanta 5,231. Nilai koefisien regresi X pada tabel tersebut adalah 0,220 yang menunjukkan bahwa arah model regresi yang terbentuk adalah positif. Nilai korelasi (R) yang bernilai 0,234 menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dengan turnover lemah, hal tersebut dikarenakan 0,234 mendekati 0. Nilai korelasi determinan (R Square) sebesar 0,25 atau menunjukkan nilai sebesar 25%. Didalam pengujian ini didapat t hitung = 3,426 > dari t tabel = 2,034 dengan signifikansi 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover CV. Multiguna Fiber Semarang* dan hipotesis 1(H1) berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover* di terima.

H2 : Lama Kerja dapat memperkuat Hubungan Lingkungan kerja terhadap *Turnover* karyawan CV. Multi Guna Fiber Semarang.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 2

Model	R	R Square	t-hitung	Sig.
1	0,425	,38	-0,404	0,689
Konstan		: 4,099		
Koefisien Regresi : 0,073				

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan persamaan 2c pada tabel diatas, setelah adanya interaksi antara variabel independen dan variabel pemoderasi maka dapat ditentukan persamaan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

$$Y = 4,099 + 0,364X_1 + 0,716Z - 0,073X_1Z$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 4,099 yang berarti meski variabel X1,Z, dan X1Z mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai sebesar 4,099.

Nilai korelasi regresi (R) antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* dengan Lama Kerja sebagai Variabel

pemoderasi menunjukkan nilai 0,425 maka pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Pemoderasi Lama Kerja adalah lemah dikarenakan nilai R mendekati 0. Nilai R Square yang diperoleh dari persamaan diatas adalah 0,380 yang menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja dengan pemoderasi Lama Kerja mampu mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan CV. Multiguna Fiber sebesar 38%. Variabel Lingkungan Kerja dengan Lama Kerja memiliki koefisien -0,073 dengan signifikansi 0,689 nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung = -0.404 < t tabel = 2,034. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Lingkungan Kerja Dengan *Turnover*. Maka dikatakan tidak signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis 2(H2) yang menyatakan Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Multiguna Fiber Semarang ditolak.

H3 : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover* karyawan CV. Multi Guna Fiber Semarang.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 3

Model	R	R Square	t- hitung	Sig.
1	0,424	,28	-2,773	0,000

1	0,424	,28	-2,773	0,000
Konstan		: 22,665		
Koefisien Regresi		: 0,492		

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 3 (H3) adalah sebagai berikut:

$$Y = 22,665 - 0,492X_3$$

Setelah diketahui persamaan diatas maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 22,665 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel Lingkungan Kerja mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai konstanta 22,665. Nilai koefisien regresi X pada tabel tersebut adalah -0,492 yang menunjukkan bahwa arah model regresi yang terbentuk adalah negatif. Nilai korelasi (R) yang bernilai 0,424 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan turnover lemah, hal tersebut dikarenakan 0,424 mendekati 0. Nilai korelasi determinan (R Square) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa sebesar 28% *Turnover Intention* di CV. Multiguna Fiber Semarang dipengaruhi oleh Kompensasi. Didalam pengujian ini didapat t hitung = -2,773 > t tabel = 2,034 dengan signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* CV. Multiguna Fiber Semarang. Maka hipotesis

3(H3) berbunyi Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover* di terima.

H4 : Lama Kerja dapat memperkuat hubungan Kompensasi dengan *Turnover* karyawan CV. Multi Guna Fiber Semarang.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 4

Model	R	R Square	t- hitung	Sig.
1	0,466	,317	0,668	0,509
Konstan		: 31,960		
Koefisien Regresi		: 0,188		

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan persamaan 2c pada tabel diatas, setelah adanya interaksi antara variabel independen dan variabel pemoderasi maka dapat ditentukan persamaan hipotesis keempat (H4) sebagai berikut:

$$Y=31,960-0,858X_2-4,811Z+0,188X_2Z$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 31,960 yang berarti meski variabel  $X_2$ ,  $Z$ , dan  $X_2Z$  mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai sebesar 31,960.

Nilai korelasi regresi (R) antara Kompensasi dan *Turnover* dengan Lama Kerja sebagai Variabel pemoderasi menunjukkan nilai 0,466 maka pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* dengan Pemoderasi Lama Kerja adalah lemah dikarenakan nilai R mendekati 0. Nilai R Square yang diperoleh dari persamaan

didas adalah 0,317 yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi dengan pemoderasi Lama Kerja mampu mempengaruhi *Turnover* karyawan CV. Multiguna Fiber sebesar 31,7%. Variabel Kompensasi dengan Lama Kerja memiliki koefisien 0,188 dengan signifikansi 0,509, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan  $t$  hitung = 0,668 <  $t$  tabel = 2,034 dapat dikatakan tidak signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Kompensasi Dengan *Turnover*. Dengan demikian, maka hipotesis 4(H4) yang menyatakan Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover* karyawan pada CV. Multiguna Fiber Semarang ditolak.

H5 : Stres Kerja Berepengaruh terhadap *Turnover* Karyawan CV. Multi Guna Fiber Semarang.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 5.

Model	R	R Square	t- hitung	Sig.
1	0,109	,12	-3,650	0,000
Konstan		: 31,960		
Koefisien Regresi		: 0,188		

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 5 (H5) adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,204 - 0,158X_3$$

Setelah diketahui persamaan diatas maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 14,204 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel Stres Kerja mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai konstanta 14,204. Nilai koefisien regresi X pada tabel tersebut adalah -0,158 yang menunjukkan bahwa arah model regresi yang terbentuk adalah negatif. Nilai korelasi (R) yang bernilai 0,109 menunjukkan bahwa hubungan antara Stres Kerja dengan turnover lemah, hal tersebut dikarenakan 0,109 mendekati 0. Meskipun mempunyai Nilai korelasi determinan (R Square) sebesar 0,12 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja mampu mempengaruhi *Turnover* karyawan CV. Multiguna Fiber sebesar 12 %. Didalam penelitian ini didapat t hitung = 3,650 lebih besar dari t tabel = 2,034 dengan signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* CV. Multiguna Fiber Semarang meskipun Hipotesis 5 diterima.

H6 : Lama Kerja dapat Memperkuat pengaruh negatif Stres Kerja terhadap *Turnover* karyawan CV. Multi Guna Fiber Semarang.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 6.

Model	R	R Square	t- hitung	Sig.
1	0,376	,141	0,282	0,780
Konstan		: 17,318		
Koefisien Regresi		: 0,124		

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan persamaan 2c pada tabel diatas, setelah adanya interaksi antara variabel independen dan variabel pemoderasi maka dapat ditentukan persamaan hipotesis keenam (H6) sebagai berikut:

$$Y = 17,318 - 0,131X_3 - 3,707Z + 0,124X_3Z$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 17,318 yang berarti meski variabel  $X_3$ , Z, dan  $X_3Z$  mengalami perubahan namun *Turnover* akan tetap memiliki nilai sebesar 17,318.

Nilai korelasi regresi (R) antara Stres Kerja dan *Turnover* dengan Lama Kerja sebagai Variabel pemoderasi menunjukkan nilai 0,376 maka pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Pemoderasi Lama Kerja adalah lemah dikarenakan nilai R mendekati 0. Nilai R Square yang diperoleh dari persamaan diatas adalah 0,141 yang menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja dengan pemoderasi Lama Kerja mampu mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan CV. Multiguna Fiber sebesar 14,1%. Variabel Stres kerja dengan Lama Kerja memiliki koefisien 0,124 dengan signifikansi 0,780 nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05 dan  $t$  hitung = 0,282 lebih kecil dari  $t$  tabel = 2,034 atau dapat dikatakan tidak signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Kompensasi Dengan *Turnover*. Dengan demikian, maka hipotesis 6(H6) yang menyatakan Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Multiguna Fiber Semarang ditolak.

### **Kesimpulan**

1. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa Lingkungan berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan pada CV. Multiguna Fiber Semarang sebesar 25 % . karena  $t$  hitung nya  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan CV. Multiguna Fiber Semarang diterima.
2. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa Lama kerja tidak dapat memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Multiguna Fiber Semarang. Karena mempunyai nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel serta signifikansi lebih dari 0,05 maka Lama Kerja tidak bisa berperan sebagai pemoderasi antara interaksi Lingkungan Kerja dengan *Turnover*

maka hipotesis kedua Yang berbunyi Lama kerja dapat memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* ditolak.

3. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis ketiga (H3) yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan CV. Multiguna Fiber Semarang. Dengan demikian, semakin tinggi Kompensasi maka semakin rendah *Turnover* karyawan pada CV. Multiguna Fiber Semarang. Maka hipotesis pertama (H3) yang berbunyi Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan CV. Multiguna Fiber Semarang diterima.
4. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa Lama kerja tidak dapat memperkuat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* CV. Multiguna Fiber Semarang. Karena mempunyai signifikansi lebih dari 0,05, maka hipotesis keempat Yang berbunyi Lama kerja dapat memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* ditolak.
5. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan CV. Multi Guna Fiber Semarang sebesar 12%. karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Maka Hipotesis kelima (H5) yang

berbunyi Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* diterima.

6. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa Lama kerja tidak dapat memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Multiguna Fiber Semarang sebesar 14,1% . Karena mempunyai signifikansi lebih dari 0,05 dan t hitung  $< t$  tabel, maka dapat di hasilka bahwa Lama kerja tidak bisa berperan sebagai pemoderasi antara Stres kerja dan *Turnover* serta hipotesis keenam(H6) Yang berbunyi Lama kerja dapat memperkuat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* ditolak.

#### **Saran**

1. Perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk non finansial untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja tetapi penghargaan secara formal oleh atasan maupun perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan skor indikator paling rendah dalam variabel Kompensasi ada pada penghargaan (*reward*) yang diberikan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan perhatian terhadap sistem kompensasi yang baik kepada karyawan. CV.

Multiguna Fiber Semarang telah memiliki sistem kompensasi yang baik, tetapi tetap perlu diperhatikan secara serius. Hal tersebut terlihat dari tiga variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres kerja) dalam penelitian ini, variabel yang mampu mempengaruhi *Turnover Intention* yang paling besar ada pada variabel Kompensasi yaitu 28%.

3. Responden dalam penelitian ini hanya di fokuskan di bagian produksi saja CV. Multiguna Fiber Semarang yang berada dibidang produksi saja. Sebaiknya untuk penelitian kedepan bisa mengambil respondenya seluruh karyawan.
4. Untuk penamaan variabel jika dapat diubah menjadi bahasa indonesia sebaiknya menggunakan bahasa indonesia. Hal tersebut dikarenakan memudahkan responden dalam pengisian kuesioner untuk mengerti poin utama yang akan diajukan sebelum mereka membaca peranyaan.

#### **Daftar Pustaka**

- Hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Isyandi B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prospektif Global*, Pekanbaru, Unri Press.
- Ridwan Suryo Pranowo. (2016). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi Pada CV. Sukses Sejati Computama”. Jurnal. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rindi Nurlaila Sari. (2014). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Retno Khikmawati. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: CAPS (Center For academic Publishing Service), 2012.
- Umar, Husein, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Wijaya, Toni. 2013. “*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*”. Yogyakarta: Graha Ilmu

