

# THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP, AND WORK ENVIRONMENT TO TURNOVER INTENTION EMPLOYEE GOMBEL GOLF SEMARANG EMPLOYEES CADDY PARTS

Aninda Ayu K<sup>1)</sup> Maria M Minarsih, SE.MM<sup>2)</sup> Heru Sri Wulan, SE.MM<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2),3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Gombel Golf Semarang bagian *Caddy* dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 75 responden dengan teknik *Purposive Sampling*. Hasil penelitian nya sebagai berikut : variabel kompensasi variable kepemimpinan, variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel *turnover intention*, yaitu sebesar 0,555 serta variabel kepemimpinan yang paling kecil pengaruhnya, yaitu sebesar 0,2. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai 58,9% dari ketiga variabel dependen tersebut.

Kata Kunci : kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan *turnover intention*

## ABSTRACT

*This research was conducted at Gombel Golf Semarang part Caddy to determine how the effect of compensation, leadership, and work environment on turnover intention. The respondents in this study is 75 respondents with purposive sampling technique. The results showed that the variable compensation has a positive and significant impact on turnover intention, leadership positive and significant effect on turnover intention, work environment influential positive and significantly to the turnover intention. Based on the results of this study it was concluded that the most influential compensation variable or the biggest influence on the turnover intention variable, that is equal 0,555. Based on the results of this study it was concluded that is the smallest or the lowest influence on the turnover intention, which is equal to 0,2. And based on testing the coefficient of determination obtained 58,9% value of the three dependent variables.*

*Keywords: compensation, leadership, work environment and turnover intention.*

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai peran dalam aktivitas suatu perusahaan/organisasi, sehingga peran manusia dirasakan menjadi sangat penting disbanding factor yang lain. Dari sinilah diharapkan sumber daya manusia mempunyai kompetensi dan berkualitas

Hal tersebut membuat perusahaan sadar betapa pentingnya peranan sumber daya manusia bagi perusahaan, maka dari itu manajemen perusahaan harus bisa cermat dalam merekrut karyawan, memotivasi, melatih, mengembangkan serta mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak berdampak pada *turnover* (perpindahan kerja). Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006). Menurut Harnoto dalam Paulus (2015) *turnover intention* adalah kabar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan untuk mencari pekerjaan baru baik dalam bidang yang sama maupun dibidang

yang berbeda dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Fuaidah, 2018).

Objek penelitian ini adalah Gombel Golf Semarang. Gombel Golf Semarang adalah pengelola sekaligus pemilik lapangan golf yang terletak di perbukitan Gombel, yang merupakan salah satu lapangan Golf bertaraf internasional yang berada di Jawa Tengah. Di perusahaan Gombel Golf Semarang sedang memiliki masalah internal yaitu tingkat *turnover* (keluar) karyawan Gombel Golf Semarang Bagian *Caddy* cukup tinggi, dari mulai tahun 2015 – 2019 serta dari tahun ketahun tingkat *turnover* mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini tentunya menjadi masalah yang serius bagi perusahaan serta menjadi perhatian khusus, karena hal ini dapat merugikan perusahaan dikarenakan banyak biaya yang dikeluarkan untuk proses perekrutan karyawan, dan juga karyawan baru langsung bisa bekerja dengan maksimal sehingga kurang menguntungkan bagi perusahaan.

Didalam suatu perusahaan perlu adanya pemberian kompensasi, agar karyawan lebih termotivasi, dan juga lebih bersemangat dalam bekerja, apabila perusahaan kurang baik dalam pemberian

kompensasi kepada karyawan, maka nantinya kinerja karyawan akan cenderung menurun atau bahkan karyawan akan keluar dari perusahaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan. Faktor financial bukanlah salah satu yang menyebabkan karyawan keluar, namun ada factor non finansial yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya ditempat mereka bekerja, seperti kepemimpinan dan juga lingkungan kerja apabila seorang pemimpin tidak bisa mengajari atau memberi masukan kepada bawahannya serta seorang pemimpin hanya bisa menyalahkan bawahannya saja tanpa adanya masukan yang membangun, maka nantinya karyawan atau bawahannya akan keluar dari perusahaan.

## TINJAUAN TEORITIS

### A. KOMPENSASI

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mondy dan Noe dalam Panggabean (2004) pada dasarnya kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi keuangan (*financial compensation*) dan kompensasi bukan keuangan (*nonfinancial compensation*). Menurut Simamora dalam Paulus (2015) kompensasi mempunyai beberapa indikator, diantaranya yaitu : keadilan dalam penggajian, pemberian insentif yang sesuai hasil kerja dan tunjangan yang sesuai dengan harapan.

### B. KEPEMIMPINAN

Menurut Terry dalam Siagian (2008), kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Pengertian kepemimpinan Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnell adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama (Hersay dan Blanchard, 2011). Lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2008), yaitu:

1. Pemimpin yang otokratik.
2. Pemimpin yang militeristik.
3. Pemimpin yang paternalistic.
4. Pemimpin yang kharismatik.

5. Pemimpin yang demokratis.

### C. LINGKUNGAN KERJA

Saydam (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang mendukung dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik.

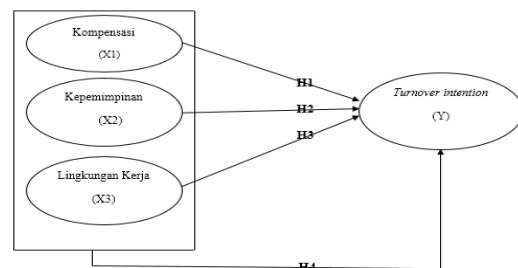
### D. TURNOVER INTENTION

Turnover atau yang biasa kita kenal keluar masuknya karyawan yang sering terjadi pada perusahaan. Turnover ini sangat merugikan perusahaan karena akan menimbulkan dampak bagi perusahaan, misalnya perusahaan kehilangan karyawan yang mungkin sangat berpotensi, perusahaan kehilangan biaya rekrutmen yang telah dikeluarkan. Apabila perusahaan dalam kondisi berkembang dan produksi meningkat, turnover akan membuat perusahaan bekerja keras untuk memenuhi target. Menurut Mathis dan Jackson (2016) perpindahan kerja merupakan suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan orang lain.

Menurut Hartono (2002) dalam Paulus (2015) indikasi yang dapat memprediksi terjadinya turnover karyawan, sebagai berikut :

1. Meningkatnya absensi
2. Mulai malas bekerja,
3. Meningkatnya pelanggaran terhadap peraturan ,
4. Meningkatnya protes terhadap atasan,
5. Ada perbedaan dalam perilaku positif.

## KERANGKA PIKIR



## E. HIPOTESIS

### 1. Hubungan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Kompensasi yang diberikan karyawan dapat berupa uang, asuransi, penghargaan atau yang lainnya, jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik atau sesuai dengan harapan karyawan, maka nantinya karyawan yang dimiliki perusahaan akan lebih loyal kepada perusahaan karena mereka merasa kinerja atau usaha mereka untuk memajukan perusahaan dihargai oleh pimpinan perusahaan.

**H1: Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap turnover intention.**

### 2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Kepemimpinan menjadi acuan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang pemimpin harus dapat membawa karyawan/bawahannya dalam mencapai tujuan secara bersama. Oleh karena itu seorang pemimpin yang kurang bisa memimpin bawahannya dengan baik apalagi jika seorang pemimpin lebih sering menyalahkan bawahannya tanpa memberikan arahan bagaimana cara agar dapat meningkatkan kinerjanya karyawan, maka bawahannya akan cenderung ingin meninggalkan perusahaan.

**H2: Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap turnover intention.**

### 3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Subono (2010) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2006) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

**H3: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap turnover intention.**

## METODE PENELITIAN

### A.OBJEK PENELITIAN

Karyawan yang bekerja di Gombel Golf yang menjadi objek penelitian ini. Jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 75 orang dengan menggunakan ketentuan Roscoe dalam Sekaran, Hair dkk, Tabachic & Fidell (2003) dimana besarnya sampel penelitian adalah dalam penelitian multivariate, besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen. Populasi dalam penelitian ini 244 karyawan. Analisis regresi dengan 3 variabel independen membutuhkan kecukupan sampel sebanyak 75 sampel responden (Ferdinand, 2013).

### METODE ANALISIS DATA

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisa kuantitatif dengan olah data SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       |                           | -1.651 | .103 |
|       | kompensasi       | .555                      | 7.000  | .000 |
|       | Kepemimpinan     | .200                      | 2.632  | .010 |
|       | lingkungan kerja | .372                      | 4.692  | .000 |

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : olah output SPSS 2019

Hasil tabel 1 di atas :

$$\text{Turnover intention} = 0,555 \text{ Kompensasi} + 0,200 \text{ Kepemimpinan} + 0,372 \text{ Lingkungan kerja}$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,555 bernilai positif artinya apabila kompensasi semakin tinggi atau baik, serta nilai variabel kompensasi

dinaikkan satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,555.

2. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,200 bernilai positif artinya apabila kepemimpinan semakin tinggi atau baik, serta nilai variabel kepemimpinan dinaikkan satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,200.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,372 bernilai positif artinya apabila lingkungan kerja semakin tinggi atau baik, serta nilai variabel lingkungan kerja dinaikkan satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,372.

## 1. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

**Tabel 2**  
**Hasil pengujian Parsial ( Uji t )**

| Variabel         | t hitung | t tabel | Sig   |
|------------------|----------|---------|-------|
| Kompensasi       | 7,000    | 1,993   | 0,000 |
| Kepemimpinan     | 2,632    | 1,993   | 0,010 |
| Lingkungan Kerja | 4,,692   | 1,993   | 0,000 |

Sumber : olah output SPSS 2019

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui beberapa hipotesis sebagai berikut :

### a. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Hasil table di atas nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $7,000 > 1,993$ , artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*

Hasil perhitungan diketahui nilai signifikansi (0,010) kurang dari 0,05, serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,632 > 1,993$ , artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### c. Lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Nilai signifikansi lingkungan kerja (0,000) kurang dari 0,05 dan t hitung 4,692 > t tabel 1,993, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2. HASIL KOEFESIEN DETERMINASI

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Koefisien determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square |
| 1                          | .778 <sup>a</sup> | .605     | .589              |

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi
- b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : olah output SPSS 2019

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) menghasilkan 0,589. Artinya 58,9 % variasi variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepemimpinan, dan juga lingkungan kerja , sedangkan sisanya sebesar 41,1 % diterangkan oleh variabel lain

## KETERBATASAN PENELITIAN

1. Variable yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas, diharapkan penelitian yang akan datang variabelnya lebih lengkap dan detail.
2. Indikator yang digunakan sedikit sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal, harapannya penelitian selanjutnya dapat menggunakan indikator yang lebih banyak.
3. Waktu penelitian yang singkat menyebabkan tanya jawab dengan responden terbatas, sehingga hasilnya belum sesuai dengan harapan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fuaidah Riqoh Nur,dkk 2018.  
 “Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang -

- Sutoyo". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.60, No.2, Juli 2018.
- Grasia Astra Bunga, 2015. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi Pada Konsultan Design PT. Grahacipta". Jurnal Inovasi Jurnal Ilmiah Manajemen, 2015. ISSN: 2356-2005.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". BP UNDIP, Semarang.
- Haholongan Rutinaias. 2018. "Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan". Jurnal Manajemen Indonesia, Vol.18, No.1,2015. E ISSN: 2502-3703, P-ISSN: 1411-7835.
- Hamimah Nur, dkk.2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Leave Work Studi Kasus Pada PT. Graha Mapan Kec.Karangpulo Kab. Malang". e-Jurnal Riset Manajemen,2015.
- Handoko, T. Hani. 2014. "Manajemen". BPFE Yogyakarta
- Malayu, H dan Hasibuan, S.P. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, L Robert, Jackson, H John. 2016 "Human Resource Management ". PT Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. "Managemen Sumber Daya ManusiaPrusahaan". PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2008. "Managemen Personalita". Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo.2007."Managemen Sumber Daya Manusia".BPFE. Yogyakarta
- Nitiseminto,Alex.S.2009. "Managemen Personalita Managemen Sumber Daya Manusia".Ghalia Indonesia.Jakarta
- Parashakti, Nashar Muhammad, Usliawati Desi. 2017. "The Effect Of Comoensation and Organization Commitment to Wards Turnover Intention. Case Study in ILC(International Language Center) Jakarta".Jurnal ICOI. Vol.131.2017.
- Paulus Erwin, Tj Winoto Harry. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Kasus Pada PT. Multi Abadi Sejahtera". Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol 15, No.2,Juli 2015.
- Purba Bohlen Charles, Karwur Putra Dharma Gede I Dewa, Utama Mudiarta I Wayan. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak". E-Jurnal Manajemen Unud,Vol.6,No.9,2017. ISSN: 2302-8912.
- Robbins, S.P. 2009. "Prilaku Organisasi: Konsep Kontrofersi, Aplikasi". PT Prenhallindo, Jakarta
- Sedarmayanti.2010."Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Refika Aditama, Bandung
- Shobirin Muhammad, Minarsih.M Maria, Fathoni Aziz. 2017. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang". Jurnal of Management,Vol.02,No.02 Maret 2016.
- Siagian, Sondang P. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry.2006. "Managemen Sumber Daya Manusia".STIE YPKN, Yogyakarta.
- Sugiono.2009."Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D.Bandung" :Alfabeta
- Sutrisno Edy.2011. " Managemen Sumber Daya Manusia "Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Swasto,Bambang.2011."ManagemeSumber Daya Manusia".UB Press. Malang
- Umar, Husein.2002."Metode Penelitian untuk Skripsi dan

Tesis Bisnis”Gramedia Pustaka  
Utama.Jakart

