



SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
WORK FAMILY CONFLICT, TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* (studi kasus pada PT. GITAMADU SWEETS
MANUFACTURERS SEMARANG)**

**Diajukan dalam rangka penyelesaian studi strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Sevia Firdarani

19810012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sevia Firdarani

NPM : 19810012

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul “ **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***” yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada program lainnya.

Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada ditangan saya.

Semarang, 24 Februari 2024



Sevia Firdarani

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Disusun Oleh:

Sevia Firdarani

NPM. 19810012

Telah menyelesaikan bimbingan skripsi

Dosen Pembimbing I



Qristin Violinda, S.Psi., M.M., Ph.D

NPP. 178001521

Dosen Pembimbing II



M. Fajar Darmaputra, S.E., M.Kom

NPP. 076901188

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Sevia Firdarani

NPM :19810012

Progam Studi : Manajemen

Judul Skripsi : “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP *TURNOVER INTENTION*”

Telah berhasil dipertahankan didepan Dewan Penguji:

Tanggal : 24 Februari 2024

Dewan Penguji

Penguji I : Kristin Violinda, S.Psi., M.M., Ph.D ()
NPP. 178001521

Penguji II : M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom ()
NPP. 076901188

Penguji III : Noni Setyorini, S.E., M.Sc ()
NPP. 169001508

PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION”

Disusun Oleh:

Sevia Firdarani

NPM. 19810012

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi
pada tanggal 22 Februari 2024
dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang dilakukan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I


Kristin Violinda, S.Psi., M.M., Ph.D
NPP. 178001521

Pembimbing II

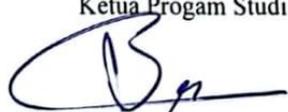

M. Fajar Darmaputra, S.E., M.Kom.
NPP. 076901188

Mengetahui

Dekan


Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M
NPP. 187901540

Ketua Progam Studi


Dr. Bayu Kurniawan S.Kom., M.M.
NPP. 219001527

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Kejar impianmu dengan jiwa muda selamanya, meskipun terjatuh, terluka,
teruslah maju meraih mimpimu

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan Kepada :

1. Almater Universitas PGRI Semarang
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Progam Studi
Manajemen
3. Teruntuk kedua orang tua saya Bapak
Zamroni dan Ibu Syafiah
4. Teruntuk adik saya Kevin Dwi Nugroho
5. Teruntuk teman dekat saya Sherly Hasna
Faradilla dan Dzikrotul Meilia

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang. Jenis penelitian ini yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang, dengan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 167 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian kali ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical package for the social sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Work Family Conflict*, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation, work environment, and work family conflict on turnover intention of PT employees. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang. This type of research used in this research uses quantitative research methods. The population used is all employees of PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang, using saturated samples as a sampling technique. So the sample used in this research was 167 employees. Data analysis used in this research used multiple linear regression analysis with the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The research results show that the work environment influences turnover intention, there is no influence between the compensation variable and the work family conflict variable on turnover intention.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Family Conflict, Turnover Intention.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan YME yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga Skripsi yang berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (studi kasus pada karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang)**” dapat terselesaikan dengan baik. Dengan terselesaikannya Skripsi ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak itulah sebabnya, dalam melalui kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri suciati, M.Hum selaku rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Progam Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin penelitian dan menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M selaku Ketua Progam Studi Manajemen yang telah menyetujui skripsi.
4. Qristin Violinda, S.Psi., M.M., Phd selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
5. M.Fadjar Dharmaputra, S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya skripsi ini.
6. Dr. Raully Sijabat, S.KM., S., M.M. selaku dosen wali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, khususnya Prodi Manajemen yang telah

memberikan banyak sekali pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulisan dalam masa perkuliahan.

7. Kedua orang tua saya yang saya cintai yaitu Bapak Zamroni dan Ibu Syafiah, serta adik saya Kevin Dwi Nugroho atas doa, kasih sayang, semangat dan dukungan yang tak henti-hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI Error! Bookmark not defined.	
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Penelitian.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1 Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Dampak <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
2.2 Pengertian Kompensasi.....	15
2.2.1 Kriteria Pemberian Kompensasi	17
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	17
2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	18

2.2.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi ...	19
2.2.5	Indikator Kompensasi.....	20
2.3	Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.3.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22
2.3.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.4	Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	27
2.4.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work family Conflict</i>	27
2.4.2	Indikator <i>Work family conflict</i>	28
2.5	Kajian Penelitian Terdahulu	30
2.6	Pengaruh Antar Variabel dan Pengaruh Hipotesis	32
2.6.1	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	34
2.6.3	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
2.7	Model Empiris	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Desain penelitian	38
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.2.1	Populasi	38
3.2.2	Sampel	39
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.3	Pengembangan Pengukuran variabel.....	41
3.4	Teknik Pengumpulan data	42
3.5	Teknik Analisi Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan	48
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian	48
4.1.1	Visi Dan Misi PT. Gitamadu Sweets Manufacturers.....	49
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Gitamadu Sweets Manufacturers	49
4.1.3	Fungsi dan Tugas Pokok.....	50
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	54

4.3	Hasil Uji Instrumen.....	55
4.3.1	Uji Validitas	55
4.3.2	Uji Reliabilitas	57
4.4	Deskripsi Responden Pada Variabel Penelitian.....	59
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.5.1	Uji Normalitas.....	62
4.5.2	Uji Multikolinearitas	64
4.5.3	Uji Heterokedastisitas.....	65
4.6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
4.6.1	Uji T.....	66
4.6.2	Uji F.....	68
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi	68
4.7	Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP.....		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN		78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Keluar Masuknya Karyawan.....	2
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan	39
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Dependensi.....	55
Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kompensasi	56
Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel 4. 5 Uji Validitas variabel Work Family Conflict.....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi.....	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Work Family Conflict	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Turnover Intention	58
Tabel 4. 10 Jawaban Responden Variabel Kompensasi	59
Tabel 4. 11 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4. 12 Jawaban Responden Variabel Work Family Conflict	61
Tabel 4. 13 Jawaban Responden Variabel Turnover Intention	62
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji T	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4. 2 Hasil Uji One-Sampel Kolomogrov-Smirnov	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuisisioner	78
Lampiran 2: Tabulasi Data Turnover Intention	83
Lampiran 3: Tabulasi Data Variabel Kompensasi.....	87
Lampiran 4: Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja	91
Lampiran 5: Tabulasi Data Variabel Work Family Conflict.....	95
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas	100
Lampiran 7: Hasil Uji Realibilias	102
Lampiran 8: Hasil Uji Normalitas	103
Lampiran 9: Hasil Uji Multikolinearitas	104
Lampiran 10: Hasil Uji Heterokedastisitas	105
Lampiran 11: Hasil Uji T	106
Lampiran 12: hasil Uji Koefisien Determinasi.....	107
Lampiran 13: Hasil Uji F	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya tidak bisa jauh terlepas dari peran SDM didalamnya. Menurut Cascio (2007) mengatakan bahwa manusia merupakan SDM yang berpengaruh dalam lingkup bidang industri organisasi, karenanya dalam mengelola sumber daya yang dimana hal tersebut mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas serta mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Dengan itu, Sumber Daya Manusia atau SDM sangat penting keadaanya dan menjadi aset yang paling terpenting di perusahaan sehingga perlu dijaga dan menghindari terjadinya *turnover* (perpindahan).

Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan terdapat adanya peningkatan tinggi pada turnover. Turnover/perputaran karyawan adalah wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan, khususnya tenaga kerja yang memiliki kedudukan yang vital di perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhitungkan tingkat *turnover intention* yang berlangsung di perusahaan untuk selanjutnya perusahaan bisa menentukan peraturan serta menanggulangi tingkat turnover intention di perusahaan guna meminimalkan peningkatan.

Apabila tingkat turnover di perusahaan tinggi maka banyak konsekuensi yang muncul di alami perusahaan seperti harus mengeluarkan anggaran tinggi

untuk perekrutan karyawan baru, orientasi, lembur, dan inspeksi. (Putra & Utama, 2017) Kerugian lain yang di alami oleh perusahaan adalah adanya posisi kosong yang disebabkan oleh karyawan yang pindah, dengan begitu perusahaan akan kehilangan pegawai yang kompeten dalam perusahaan. *Turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, melainkan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak cocok bagi mereka untuk mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaanya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-family conflict*.

PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi makanan. PT. Gitamadu Sweets Manufacturres Semarang berlokasi di Jl. Industri VIII BI BS/20 LIK Bugangan Baru, Trimulyo, Genuk, Semarang. PT. Gitamadu Sweets Manufacturers memproduksi permen berbagai rasa seperti rasa strawberry, mangga, jeruk, mint, dan anggur.

Tabel 1. 1 Data Keluar Masuknya Karyawan PT Gitamadu Sweets Manufacuterers Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Presentase Turnover (%)
2020	154	12	8	2,5
2021	158	15	10	3,1
2022	163	8	6	1,2

Sumber : Bagian SDM PT. Gitamadu Sweets Manufacturers

Berdasarkan dari data turnover yang di dapat dari PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang, dalam 3 tahun terakhir tingkat turnover dapat dilihat

cukup tinggi. Apalagi pada tahun 2021 presentase turnover mencapai 3,1% yang mana paling tinggi dalam 3 tahun terakhir. Terdapat peningkatan pada tahun 2021 dimana pada tahun 2020 sebesar 2,5% menjadi 3,1% pada tahun 2021. Terjadinya tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak yang tinggi bagi perusahaan.

Kompensasi adalah salah 1 cara untuk mengurangi angka *turnover intention* yang terjadi. Hasibuan (2012) menjelaskan kompensasi adalah seluruh pendapatan, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung (*Direct Compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*). Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif. Gaji merupakan imbalan yang diberikan secara berkala kepada pegawai tetap. Artinya, gaji tetap harus dibayar penuh meskipun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Upah merupakan imbalan atas jasa yang diberikan kepada pekerja harian berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Gaji insentif merupakan gaji tambahan yang diberikan kepada pegawai yang kinerjanya melebihi harapan perusahaan. Misalnya, karyawan tersebut target yang dia dapat ketika bekerja melebihi apa yang sudah di tentukan perusahaan. Kompensasi langsung (*Indirect compensation*) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimana niat karyawan untuk keluar rendah jika kompensasi yang diberikan mengalami peningkatan, karena karyawan merasa dihargai dan kebutuhan dapat terpenuhi. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi niat

untuk melakukan *turnover*. Oleh karena itu, kompensasi sangat bermanfaat mengingat pengorbanan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai dengan karakter yang beragam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja mampu memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai fase kesuksesan setiap karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak lepas dari manajemen, manajemen dapat mengatur lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Namun lingkungan kerja tidak menjalankan prosedur produksi dalam suatu perusahaan, melainkan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah segala alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara bekerja, dan pengaturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana pada lingkungan kerja di perusahaan yang tidak kondusif untuk bekerja, seperti penerangan yang tidak memadai dan tidak terjaminnya keselamatan di tempat kerja, hal ini mengakibatkan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut. dan itu bisa dikatakan niat berpindah akan lebih tinggi lagi (Joarder et al., 2011; Applebaum dan Fowler, 2010). Chairani (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover turnover*, lingkungan kerja yang buruk seperti kurangnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan dapat mendorong niat karyawan. untuk mengundurkan diri. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dilihat

dari hubungan antar karyawan satu dengan yang lain dan karyawan dengan pemimpin perusahaan terlihat harmonis dan akrab satu sama lain. Ini menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan moral karyawan. Selain itu, atasan juga bertanggung jawab atas pembagian tugas kepada bawahannya. Lingkungan kerja yang membuat karyawan kurang nyaman menjadi penyebab tingginya *turnover intention* karyawan. Kualitas pengelolaan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk *turn over*. Minimnya pengawasan dan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*.

Work family conflict hal ini dapat terjadi baik pada pria maupun wanita, ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas kejadian yang lebih besar *work family conflict*. Tingkat konflik ini akan semakin parah jika perempuan bekerja secara formal karena mereka akan terikat pada aturan organisasi yang meliputi jam kerja, penugasan, dan target penyelesaian tugas. (Apperson et al, 2002 dalam Wulandari, 2016). *Work family conflict* merupakan konflik individu akibat menjalankan peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). (Greenhaus dan Beutell : 1985). Pada masa lampau wanita cenderung tidak bekerja untuk mencari nafkah, mereka hanya menangani pekerjaan – pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan mengurus anak. Namun, saat ini wanita memiliki kesamaan dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini dikarenakan komitmen wanita yang mewujudkan kemajuan emansipasi yang telah membuat kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam hal mendapat pekerjaan. Perbedaan gender termasuk

hal berpengaruh terhadap kemunculan *work family conflict*. Kegiatan mengasuh anak biasanya dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya *work family conflict* (Voydanoof, 1998 dalam Adekola, 2010). *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* jika karyawan dapat menyeimbangkan antara peran dia sebagai pekerja dan peran dia sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Sebaliknya *work family conflict* dapat memberikan dampak positif pada *turnover intention* jika karyawan peran dia dalam keluarga berbenturan dengan peran dia sebagai karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfa & Azizah, (2020) dan Khaidir & Sugiati, (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia, (2017) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Penelitian yang membahas tentang lingkungan kerja yaitu Haholongan, (2018) dan Irvianti & Verina, (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoani, (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*. berdampak pada perputaran negatif. Selanjutnya pembahasan penelitian sebelumnya *work family conflict* yaitu Gede et al., (2015) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani et al., (2017) dan Finthariasari et al., (2020) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dengan itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan” pada PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang dapat diketahui bahwa tingkat *turnover intention* pada PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang cukup tinggi, didukung data yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pada tahun 2021 yang mana pada tahun 2020 sebesar 2,5% naik menjadi 3,1% pada tahun 2021.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang ?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Gitamadu Sweets Mnaufacturers Semarang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang.
3. Untuk mengetahui dampak *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Studi ini diharapkan bisa membantu penulis dalam berpikir ilmiah, mengembangkan, dan menerapkan ilmu yang dimiliki agar dapat memperluas pengetahuan serta wawasan penulis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan, khususnya mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan dan meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dan referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lain yang bisa dikembangkan dan dapat diperbaiki lagi menjadi penelitian yang lebih sempurna.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini telah terpacu pada buku panduan skripsi Universitas PGRI Semarang tahun 2023. Sistematika penulisan skripsi ini digunakan untuk memahami tata urutan dalam mulai dari awal, bagian inti dan bagian akhir, dari bab 1 sampai bab 5 secara umum sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mnejelaskan latar belakang masalah, masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai definisi dari masing-masing variabel, kajian penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel, pengembangan hipotesis, dan model empiris penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab III ini menjelaskan tentang uraian tentang desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, perkembangan pengukuran variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi data pengumpulan lapangan, deskripsi umum objek atau tempat penelitian, deskripsi jawaban responden, hasil uji validitas dan realibilitas, deskripsi jawaban responden pada variabel penelitian, hasil uji asumsi, hasil pengujian hiipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini berisi uraian tentang simpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut (Malna, 2012) *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah tempat namun belum mencapai tahap terealisasi keinginan untuk berpindah ke tempat lain. Menurut (Abdillah, 2012) *Turnover Intention* merupakan suatu keadaan pekerja secara sadar memiliki niat atau kecenderungan untuk mencari perusahaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Sedangkan Menurut (Deborah, 2008) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih lanjut tentang perilaku turnover.

2.1.1 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut (Harnoto, 2002) yang dikutip dari (Agustin, 2018) *turnover intention* ditandai dengan berbagai masalah perilaku pekerja. Bukti-bukti tersebut dapat dijadikan acuan untuk memprediksi keinginan berpindah karyawan dalam suatu perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Meningkatnya absensi adalah salah satu tanda bahwa karyawan ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Tingkat tanggung jawab yang ditanggung karyawan selama beberapa waktu terakhir ini jauh lebih rendah daripada di masa lalu.

2. Mulai malas bekerja

Salah satu ciri karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mereka adalah karyawan tidak melakukan pekerjaan mereka karena orientasi karyawan adalah bekerja di tempat lain, di mana dianggap lebih mungkin untuk memuaskan semua keinginan karyawan yang terlibat.

3. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja

Karyawan yang akan melakukan *turnover* akan sering melanggar banyak aturan di tempat kerja. Karyawan sering meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, seperti halnya banyak jenis pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang hendak melakukan *turnover* lebih cenderung menolak kebijakan perusahaan dengan atasannya. Keberatan yang terdokumentasi sering melibatkan kompensasi atau peraturan lain yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai..

5. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya

Hal ini umumnya berlaku bagi karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan mempunyai tanggung jawab yang cukup besar terhadap tugas yang diembannya dan ketika perilaku positif seorang karyawan meningkat berbeda dengan perilaku biasanya maka hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut akan melakukan turnover.

2.1.2 Dampak *Turnover Intention*

Menurut (Mobley et al., 1986) yang dikutip dari (Wicaksana & Rachman, 2018) tinggi dan rendahnya tingkat *turnover intention* akan memberikan dampak terhadap perusahaan antara lain :

1. Beban kerja

Jika tingkat *turnover intention* karyawan tinggi maka akan meningkatkan beban kerja karyawan sehubungan dengan berkurangnya jumlah karyawan. Beban kerja karyawan akan semakin tinggi pada periode tersebut karena keinginan karyawan untuk melakukan turnover.

2. Biaya penarikan karyawan

Mengenai waktu wawancara dan fasilitas pada saat proses seleksi pegawai, surat pengunduran diri dan penelitian penempatan pegawai yang diberhentikan.

3. Biaya latihan

Hal ini menyangkut waktu pengawas, bagian sumber daya manusia, dan staf pengawas. Pelatihan ini diberikan kepada pekerja baru. Jika niat untuk keluar tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka hal ini akan menyebabkan biaya pelatihan karyawan meningkat.

4. Adanya produksi yang hilang karena pergantian karyawan

Dalam hal ini pengurangan jumlah karyawan akan berdampak pada jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini adalah hasil dari niat rotasi yang kuat. Apalagi jika pegawai yang keluar merupakan pegawai yang sangat produktif.

5. Banyak pemborosan karna adanya karyawan baru

Dampak tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi pada perusahaan menimbulkan biaya yang dapat dihindari jika mereka mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga karyawan dapat bertahan di perusahaan untuk jangka panjang.

6. Memicu stres karyawan

Karyawan lama harus menyesuaikan diri dengan karyawan baru, stres dapat memicu karyawan yang tersisa berhenti bekerja.

2.1.3 Indikator Turnover Intention

Menurut (Mobley, 2011) menyatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu :

1) Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Menunjukkan sikap seseorang ketika tetap berada di lingkungan kerja atau berpikir untuk meninggalkan pekerjaan. Bermula dari ketidakpuasan kerja pada karyawan, kemudian karyawan mempunyai pemikiran untuk keluar dari perusahaan, sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya tingkat ketidakhadiran kerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Keinginan individu untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Jika seorang karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaanya, mereka akan mencoba mencari pekerjaan lain yang lebih baik di luar perusahaan saat ini.

- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, keputusan untuk tetap tinggal atau keluar akan terjadi.

2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) diikuti dari (Widayati & Yunia, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas jasa mereka.

Menurut (Mondy, 2008) dikutip dari (Khaidir & Sugiaty, 2016) kompensasi merupakan total keseluruhan imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai pengganti jasa atau tenaga mereka. Kompensasi finansial langsung ataupun kompensasi tidak langsung menunjukkan kompensasi totsl. Serta, pada sebuah survei terbaru ada yang disebut kompensasi non finansial yaitu imbalan yang tidak berwujud finansial,

Menurut Rivai, (2008) yang dikutip dari (Linda Mora et al., 2022) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2.2.1 Kriteria Pemberian Kompensasi

Menurut (Notoatmodjo, 2009) yang dikutip dari (Sudirman Manik, 2016) dalam memberikan kompensasi, ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan antara lain:

1. Biaya Hidup, kriteria kompensasi biaya hidup dasar adalah adanya inflasi di masyarakat, artinya walaupun inflasi yaitu biaya hidup meningkat maka kompensasi harus mengikuti.
2. Produktivitas, Peningkatan produktivitas pekerja tentunya dapat mempengaruhi pertumbuhan pendapatan dan organisasi yang terlibat.
3. Skala gaji yang diterapkan secara umum, organisasi yang bersangkutan dapat mempertimbangkan organisasi dengan status yang sama untuk memberikan kompensasi kepada karyawannya.
4. Keterjangkauan Semua organisasi selalu mempertimbangkan biaya untuk memberi kompensasi kepada karyawan.
5. Memotivasi karyawan, organisasi yang baik akan selalu menarik karyawan potensial untuk bekerja disana dan membuat karyawan tetap tinggal.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) yang di kutip dari (Sudirman Manik, 2016) ada 2 jenis kompensasi yaitu:

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar dalam waktu periodik tertentu kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan.

b. Upah

Upah yang dibayarkan kepada karyawan setiap hari sesuai kesepakatan untuk dibayarkan

c. Upah Insentif

Ekstra kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar yang sudah ditentukan.

2) Penagihan Tidak langsung (*Indirect compensation*)

Penagihan tidak langsung (*Indirect Compensation*) disebut juga kompensasi jasa, merupakan hak karyawan dan tanggung jawab perusahaan untuk membayarnya.

a. Benefit dan service

Kompensasi tambahan (finansial atau non-finansial) diberikan atas kebijaksanaan perusahaan kepada semua tenaga kerja untuk tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti gaji liburan, pensiun, seragam, kafeteria, musala, olah raga dan tamasya.

2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) dikutip dari (Sudirman Manik, 2016) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan upah, kerja sama formal terjalin di antara pemberi kerja dan pekerja.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi ini, pekerja dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya agar terpuaskan dengan pekerjaan dan jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika remunerasi cukup tinggi, karena itu lebih mudah bagi perusahaan untuk merekrut karyawan yang berkualitas.

4. Motivasi

Manajer akan lebih mudah mendorong karyawan jika kompensasi sesuai apa yang sudah diharapkan.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan didukung program yang berlandaskan prinsip adil dan tepat serta konsistensi persaingan eksternal, stabilitas karyawan terjamin karena turnover yang relatif rendah.

6. Disiplin

Dengan menawarkan jumlah layanan yang banyak, kedisiplinan karyawan akan lebih baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan adanya program yang menguntungkan maka pengaruh serikat pekerja dapat dihindari dan karyawan dapat fokus pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika penyelesaiannya sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Menurut (Notoatmojo, 2009) Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan.

a. Produktivitas

Setiap bisnis ingin menghasilkan keuntungan. Manfaat ini bisa berwujud atau tidak berwujud. Untuk itu, dalam kontribusi *bottom line* perusahaan, perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Kompensasi yang diberikan tergantung pada kemampuan perusahaan membayar (*ability to pay*).

c. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan membayar akan mempengaruhi kebijakan karyawan.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah pekerja di pasar tenaga kerja akan mempengaruhi sistem kompensasi.

e. Organisasi Karyawan

Kehadiran organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan penggajian.

f. Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan

Semakin baik sistem pemerintahan maka semakin baik pula sistem hukum dan peraturannya, baik di bidang ketenagakerjaan maupun ketenagakerjaan.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Umar, 2007) indikator-indikator kompensasi sebagai berikut :

a. Gaji

Penghargaan diberikan oleh pemimpin kepada kader (pegawai), penghargaan bersifat tetap, setiap bulan meskipun tidak bekerja, selalu menerima gaji penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau reward diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya tinggi, tidak secara berkala atau terputus-putus.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus diberikan untuk memenuhi target kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah jam kerja.

e. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sumbangan/sesuatu yang dibayar ekstra untuk menyemangati atau pencipta atau sesuatu yang dibayar ekstra di samping pembayaran biasa.

f. Pengobatan

Memberikan layanan untuk mengatasi risiko kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Mengelola risiko kerugian, kehilangan keuntungan dan tanggung jawab kepada pihak ketiga yang disebabkan oleh peristiwa yang tidak pasti.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

(Menurut Putra & Rahyuda, 2016) lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa aman, nyaman, dan bersih. Lingkungan kerja ini pada gilirannya

dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. (Rahmawati et al., 2014) lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. .

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) yang dikutip dari (Irvianti & Verina, 2015) warna, kebersihan, ventilasi udara, keamanan, kebisingan, dan tata ruang adalah beberapa faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

1. Penerangan atau Cahaya

Manfaat dari cahaya atau penerangan ditempat kerja sangat besar terutama untuk keselamatan kerja dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan penerangan tersebut seperti tidak terlalu terang yang mengakibatkan menyilaukan mata dan tidak terlalu gelap yang menyebabkan penglihatan menjadi tidak jelas sehingga menyebabkan pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya akan menjadi kurang efisien.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap bagian tubuh manusia mempunyai suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia memiliki sistem tubuh yang sempurna untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh dan selalu berusaha menjaga kondisi normal. Namun, kemampuan untuk menyesuaikan diri ini memiliki batas, yaitu tubuh manusia hanya dapat menyesuaikan diri dengan

temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20%.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Banyaknya air dalam udara atau dikenal sebagai kelembaban, yang biasa ditunjukkan dalam bentuk persentase. Temperatur udara memengaruhi kelembaban ini, dan kombinasi temperatur, kelembaban, Kecepatan pergerakan udara dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi kondisi tubuh manusia pada saat menerima atau mengeluarkan panas dari dalam tubuh. Kondisi dengan suhu udara yang sangat tinggi dan kelembaban yang tinggi akan menyebabkan penurunan panas tubuh secara signifikan akibat sistem penguapan. Selain itu, peningkatan detak jantung disebabkan oleh sirkulasi darah yang lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen, serta upaya tubuh manusia dalam menjaga panas tubuh dan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk bertahan hidup sekaligus untuk proses metabolisme adalah oksigen. Jika kadar oksigen di udara menurun dan bercampur dengan gas atau bau beracun, maka udara di sekitarnya dianggap tercemar. Udara yang kotor dapat terasa seperti sesak napas dan tidak boleh berlangsung terlalu lama karena berdampak buruk bagi kesehatan tubuh dan mempercepat rasa lelah. Sumber udara segar yang

paling penting adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tumbuhan menghasilkan oksigen yang dibutuhkan manusia untuk hidup. Jika oksigen di sekitar tempat kerja tercukupi, ditambah dengan efek psikologis tanaman di sekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada tubuh. Sensasi sejuk dan segar saat bekerja membantu tubuh lebih cepat pulih dari rasa lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polutan yang sedang dilawan oleh para ahli adalah gangguan yaitu suara-suara yang tidak diinginkan dari telinga. Tidak diinginkan, karena suaranya sangat tahan lama. Hal ini dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Penelitian bahkan menunjukkan bahwa suara keras bisa membunuh. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, suara bising harus dihindari agar pekerjaan berjalan lancar dan lebih produktif. Kualitas suara dapat diukur dengan 3 faktor: frekuensi, intensitas, dan durasi.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis mengacu pada getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis. Getaran ini mencapai tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis biasanya mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, yaitu tidak teratur baik intensitas maupun frekuensinya. Getaran

mekanis biasanya mengganggu konsentrasi kerja tubuh, menyebabkan kelelahan, dan menimbulkan penyakit lain seperti mata, saraf, sistem peredaran darah, otot, tulang, dan lain lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Di lingkungan kerja, bau yang terus-menerus dapat dianggap sebagai polusi karena dapat mempengaruhi konsentrasi kerja, dan bau yang terus-menerus dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman. Salah satu cara menghilangkan bau mengganggu di tempat kerja adalah dengan menggunakan AC yang tepat atau sesuai.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Sebaik mungkin, studi dan persiapan harus dilakukan untuk mengatur warna di tempat kerja. Meskipun demikian, pengaturan warna tidak dapat terpisah dari pengaturan ornamennya. Karena warna sangat memengaruhi perasaan kita ini bisa dimaklumi. Warna tidak hanya dapat merangsang emosi atau perasaan, tetapi juga memantulkan cahaya yang diterimanya. Tergantung pada warna itu sendiri, banyak atau sedikit pantulan cahaya.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi memengaruhi skema warna yang baik, jadi dekorasi tidak hanya merujuk pada dekorasi tempat kerja, tetapi juga

pada pengaturannya, skema warna, peralatan, dan karya lainnya.

10. Musik di Tempat Kerja

Para ahli berpendapat bahwa waktu dan tempat yang tepat untuk mendengarkan musik yang lembut dan cocok dengan suasana hati dapat membangunkan pekerja dan meninspirasi mereka untuk mulai bekerja. Oleh karena itu, untuk nyanyian ditempat kerja, lagu harus dipilih dengan hati-hati. Musik yang tidak pantas ditempat kerja membuat orang tidak fokus.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Serdmayanti, 2011) di kutip dari (Nurhandayani, 2022) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Intensitas cahaya dapat membantu karyawandan membuat aktivitas karyawan lebih mudah.

2. Keamanan kerja

Penyediaan saraana keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja.

3. Kondisi kerja

Pengaturan tempat kerja yang memungkinkan karyawan berinteraksi sosial dengan tenaga kerja lainnya.

4. Hubungan antara pimpinan dan karyawan

Atmosfer kerja yang baik dapat diciptakan melalui interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan.

5. Penggunaan warna

Dengan penggunaan warna yang tepat, suasana akan kerja akan menjadi menyenangkan dan karyawan akan betah ditempat kerja mereka.

2.4 Pengertian *Work Family Conflict*

Menurut (Neteyemer et al., 1995) yang di kutip dari (Riptiono, 2019) *Work Family Conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dan ketegangan keluarga yang mengganggu seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Sementara menurut (Yue, 2015) yang dikutip dari (Dhakirah et al., 2021) *work family conflict* merupakan konflik peran dimana seseorang tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dan kehidupan pekerjaannya, dimana kehidupan pribadinya mengganggu kehidupan orang lain. *Work family conflict* terjadi ketika kehidupan rumah tangga berbenturan dengan pekerjaan.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work family Conflict*

Menurut (Stoner dan Charless) dikutip dari (Ramadhani, 2018) faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu:

a. Tekanan waktu

Jumlah waktu yang diselesaikan untuk menyelesaikan tugas yang memengaruhi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya disebut tekanan waktu. Semakin banyak waktu yang kita habiskan di tempat kerja, semakin sedikit waktu yang kita miliki dengan keluarga kita.

b. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga adalah jumlah orang yang ada dalam keluarga. Semakin besar keluarga, semakin besar kemungkinan untuk memiliki konflik. Sementara dukungan keluarga merupakan bentuk dorongan, dorongan dan penguatan dari keluarga bagi individu khususnya perempuan yang baik bekerja maupun menjaga keluarga, semakin banyak memperoleh dukungan dari keluarga semakin kecil kemungkinan terjadinya masalah..

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja secara umum adalah suatu sikap terhadap pekerjaan, yang menyatakan perbedaan antara jumlah ketidaksetaraan yang diterima dan jumlah yang diperkirakan akan diterimanya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin sedikit konflik yang terjadi.

d. Kepuasan pernikahan

Kepuasan pernikahan adalah sejauh mana pasangan merasa terpenuhi dan terpenuhi dalam hubungan mereka. Wanita bekerja dianggap memiliki konsekuensi negatif untuk pernikahan mereka.

e. *Size of firm*

Size of firm yaitu banyaknya pekerjaan di dalam perusahaan. Hal ini bisa saja mempengaruhi *work family conflict*.

2.4.2 Indikator *Work family conflict*

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) di kutip dari (Rimba Eka Handini et al., 2017) tiga dimensi dari *work family conflict* sebagai berikut:

1. *Time-based Conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Dengan kata lain konflik terjadi karena waktu yang digunakan untuk mengerjakan suatu tugas tidak dapat digunakan untuk mengerjakan tugas lainnya. Termasuk alokasi waktu, tenaga dan kesempatan antara pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, perencanaan menjadi sulit dan waktu menjadi terbatas ketika persyaratan dan perilaku yang diperlukan untuk bertindak tidak sesuai.

2. *Strain-based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan)

Strain-based conflict yang mengacu pada terjadinya keadaan stres atau emosional yang diciptakan oleh satu peran yang menyulitkan seseorang untuk memenuhi persyaratan peran lain. Misalnya, seorang ibu yang pergi bekerja seharian, dia akan merasa lelah, yang membuatnya tidak bisa duduk dengan nyaman untuk mengerjakan pekerjaan rumah bersama anak-anaknya. Stres peran ini dapat mencakup stres, peningkatan tekanan darah, kecemasan, keadaan emosi, dan sakit kepala.

3. *Behavior Based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Behavior based conflict Artinya, konflik muncul ketika ekspektasi terhadap perilaku seseorang berbeda dengan ekspektasi perilaku peran lainnya. Perbedaan perilaku individu di tempat kerja dan di rumah, yang disebabkan oleh perbedaan kode etik seorang perempuan, seringkali meningkatkan komunikasi antar peran yang dijalankannya.

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis & Tahun	Judul Jurnal	Variabel Penelitian (Independen) X	Variabel Penelitian (Dependen) Y	Hasil Temuan
1.	(Zulfa & Azizah, 2020)	Studi Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kompensasi Lingkungan Kerja Non fisik	<i>Turnover Intention</i>	Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap <i>Turnover Intention</i>
2.	(Widayati & Yunia, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention	Kompensasi Budaya Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
3.	(Linda Mora et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi Employee Engagement	Kepuasan Kerja <i>Turnover Intention</i>	Kompensasi berdampak negatif pada turnover intention Employee Engagement berdampak negatif pada <i>turnover intention</i> Kompensasi dan <i>employee engagement</i> berdampak negatif pada kepuasan kerja

4.	(Khaidir & Sugiati, 2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT . Gagah Satria Manunggal Banjarmasin	Kompensasi Stres Kerja Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
5.	(Zakaria & Astuty, 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)	Kompensasi	<i>Turnover Intention</i> <i>Job Embeddedness</i>	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> Kompensasi berdampak positif terhadap <i>job embeddedness</i>
6.	(Haholongan, 2018)	Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan	Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Tempat kerja berdampak positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
7.	(Irvianti & Verina, 2015)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta	Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Lingkungan kerja berdampak positif terhadap <i>Turnover intention</i>
8.	(Ramadhoni, 2020)	Dampak work-family conflict, employee engagement, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover karyawan di kantor Badan SAR Nasional Mataram	Lingkungan kerja <i>Work family conflict</i>	<i>Turnover Intention</i>	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
9.	(Gede et al., 2015)	Dampak kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga pada komitmen organisasi	<i>Work-family conflict</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i>

		dan niat untuk meninggalkan			<i>intention</i>
10.	(Yani et al., 2017)	Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita	<i>Work-family conflict</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
11.	(Finthariasa ri et al., 2020)	Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi	<i>Work family conflict</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
12.	(Dhakirah et al., 2021)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja	<i>Work family conflict</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber : Disarikan dari berbagai jurnal untuk penelitian ini, 2023

2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Pengaruh Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi menjadi salah satu faktor untuk mengurangi tingkat turnover intention. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tinggi maka semakin kecil keinginan karyawan untuk melakukan turnover. Hal ini dikarenakan karyawan merasa dihargai dan kebutuhannya terpenuhi. Sedangkan, karyawan yang mendapatkan kompensasi rendah mereka cenderung akan berpikiran keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang mereka rasa kompensasinya sesuai dengan apa yang karyawan harapkan.

Parashakti, et al (2017) menyatakan bahwa kompensasi memberikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan karyawan dalam sebuah organisasi maka akan

semakin rendah keinginan karyawan untuk melakukan turnover. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi rendah cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi yang bisa memberikan kompensasi yang lebih besar. Kompensasi akan menjadi alasan karyawan untuk tetap di perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Menurut (Marnis & Priyono, 2008) kompensasi dibagi menjadi 2 jenis yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Gaji, upah, insentif merupakan komponen kompensasi langsung. Gaji adalah upah yang dibayarkan secara teratur kepada karyawan tetap dengan jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji tersebut akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja tetapi dengan alasan yang jelas. Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Sedangkan pembayaran insentif merupakan imbalan jasa tambahan yang diberikan kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar kinerja. Prinsip adil dapat diterapkan melalui upah insentif ini. Kompensasi tidak langsung adalah pembayaran upah (remunerasi) secara langsung ini merupakan hak pekerja dan perusahaan wajib membayar upahnya. Benefit dan service merupakan imbalan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraannya. Seperti gaji hari raya, fasilitas kantor, seragam, mushola, olah raga dan pariwisata.

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* telah di teliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Zulfa & Azizah, 2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh (Linda Mora et al., 2022) dan (Zakaria & Astuty, 2017) yang menemukan bahwasanya kompensasi berdampak negatif terhadap *turnover intention*.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak sesuai dengan lingkungan kerja akan memicu terjadinya *turnover intention*. Seorang karyawan mungkin merasakan jika tempat dimana dia bekerja terasa kurang nyaman, atasan yang kurang mendukung kinerjanya, fasilitas ditempat kerja tidak memadai dan memiliki relasi yang kurang baik akan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011), jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik) dan suasana kerja (lingkungan kerja non fisik.). Rahmawati (2014) dikutip dari (Riani & Putra, 2017) menyatakan Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Baik secara fisik maupun non fisik. Kumpulan elemen internal dan eksternal yang ada dilokasi tempat kerja, seperti benda fisik kursi dan meja, serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja non fisik

berkaitan erat dengan dengan hubungan kerja dan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan, serta faktor yang mempengaruhi ditempat kerja. Pekerja dapat merasakan lingkungan kerja non-fisik melalui hubungan meereka bersama atasan.

Verina (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah pula keinginan karyawan untuk melakukan turnover. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil.

Studi pengaruh lingkungan kerja telah di teliti oleh peneliti terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ussu & Nelwan, 2023) dan (Irvianti & Verina, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2019) dimana di penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif terhadap *turnover intention*.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

2.6.3 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Work family conflict juga merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan terjadinya *turnover intention*. Konflik ini terjadi karena tekanan peran di tempat kerja dan dirumah serta keluarga saling bertentangan. Karyawan yang mengalami ini bisa menjadi stres saat

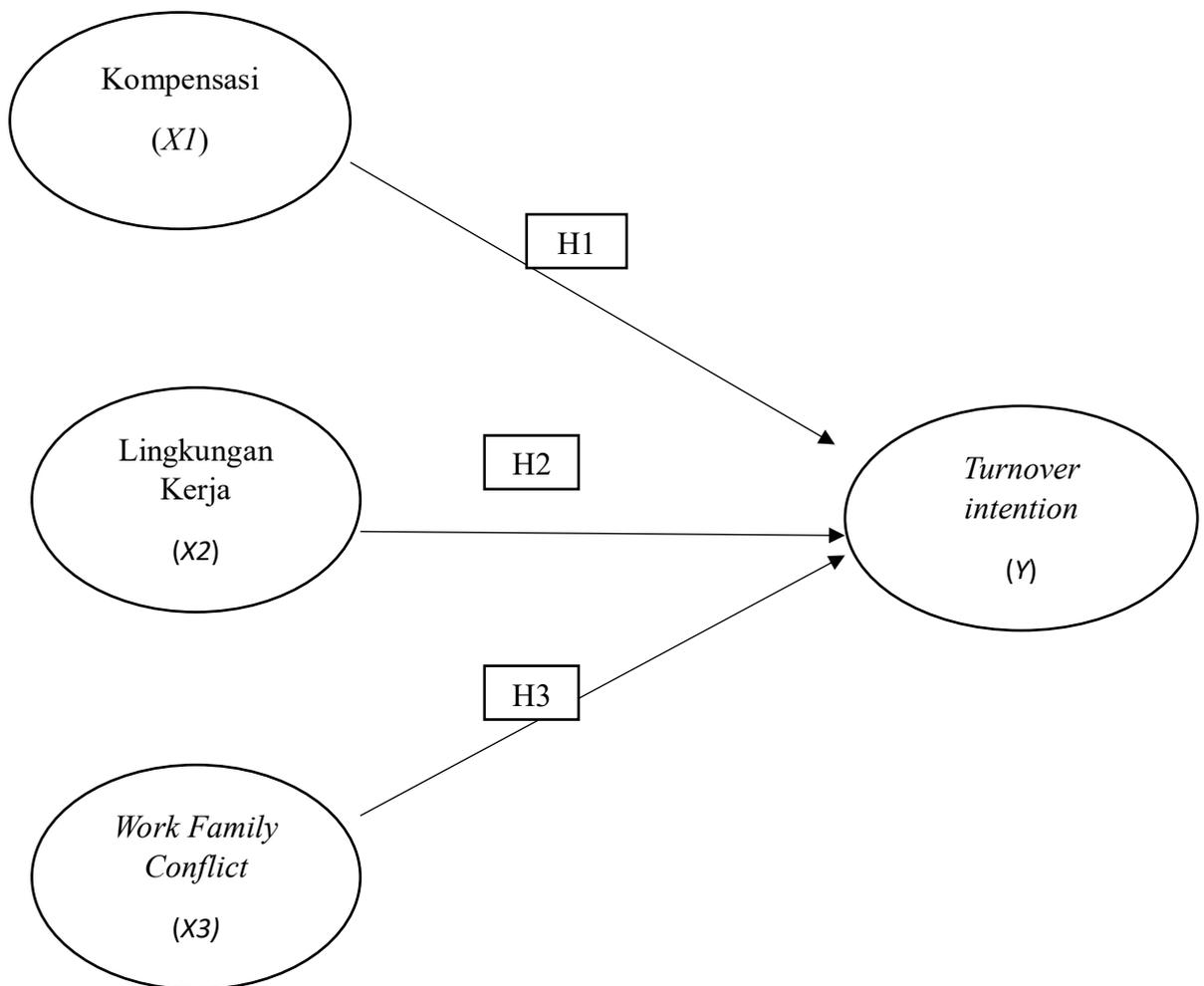
bekerja yang akan berpengaruh buat pekerja dalam berkomitmen di perusahaan dan akan meningkatkan intensi untuk meninggalkan perusahaan. Menurut perspektif *work family conflict* Seseorang yang bekerja dengan jam kerja panjang akan kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Hal ini menyebabkan stres atau tekanan dalam dirinya, yang pada gilirannya menyebabkan mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi konflik yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut untuk melakukan *turnover*.

Noermijati et al, (2020) menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap karyawan perempuan. Karena semakin tinggi konflik yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhoani, 2020) dan (Dhakhirah et al., 2021) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sebaliknya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Finthariasari et al., 2020) penelitian ini menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3 : *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

2.7 Model Empiris



Sumber : Dikembangkan untuk study ini, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menguji sampel, populasi, atau subjek tertentu. Creswell (2009) menyatakan metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel biasanya diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga data dari angka-angka dapat di analisis menggunakan teknik statistik.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) dikutip dari (Meilani & Kartini, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi adalah seluruh subjek yang akan ditempatkan dengan ciri-ciri yang dapat dikatakan sama sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Produsen Permen Gitamadu di Semarang yang berjumlah 167 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Oleh karena itu, sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan dipelajari, dan juga dapat mewakili populasi secara keseluruhan, menjadikannya lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan pendekatan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Gitamadu Manufacturers Semarang berjumlah 167 orang. Sehingga jumlah yang digunakan untuk penelitian ini sama dengan jumlah seluruh populasi.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh. Sampel jenuh melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel, tetapi *non-probability sampling* tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap unsur atau anggota organisasi (Sugiyono, 2019). pendekatan ini digunakan karena semua anggota populasi akan dijadikan sampel.

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers

Keterangan	Jumlah
Jumlah Karyawan PT. Gitamadu Manufacturers Semarang	167
Karyawan laki-laki	23
Karyawan wanita	144

3.3 Pengembangan Pengukuran variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Turnover intention, menurut Harnoto (2002), adalah sejauh mana seseorang ingin keluar dari perusahaan. Ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap niat ini, dan salah satunya adalah keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.	Indikator <i>turnover intention</i> menurut Mobley (2011) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)
Kompensasi (X1)	Menurut (Hasibuan, 2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, produk, baik langsung maupun tidak langsung, yang diperoleh anggota staf sebagai imbalan atas layanan mereka kepada bisnis.	Indikator pemberian kompensasi menurut Umar (2007) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi
Lingkungan Kerja (X2)	Putra & Rahyuda (2016) mengklaim bahwa kemampuan lingkungan kerja untuk membantu orang melakukan tugasnya secara efektif tergantung pada apakah lingkungan itu aman, menyenangkan, dan terawat dengan baik atau tidak. Faktor-faktor ini pada akhirnya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk berhasil.	Indikator lingkungan kerja menurut sedarnmayanti (2011): <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Keamanan kerja 3. Kondisi kerja 4. Hubungan antara pimpinan dan karyawan 5. Penggunaan warna
<i>Work Family Conflict</i> (X3)	Menurut (Yue, 2015) <i>work family conflict</i> adalah sebagai konflik peran dimana Ketika kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan orang lain, tidak mungkin bagi mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dan karier masa depan mereka. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah muncul dalam hubungan kerja-keluarga.	Indikator <i>work family conflict</i> menurut Greenhaus dan Beutell (1985) : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Strain-based Conflict</i> (konflik berdasarkan tekanan) 2. <i>Behavior Based Conflict</i> (konflik berdasarkan perilaku) 3. <i>Time-based Conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)

3.4 Teknik Pengumpulan data

1. Data Primer

Data primer digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini yang berasal dari kuisisioner, yang nantinya akan digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk di isi secara objektif. Data dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden melalui media sosial menggunakan Google Forms kemudian di analisis untuk menunjukkan bukti empiris untuk model adopsi yang telah dibuat. Ini dilakukan dengan cara bertanya atau mengajukan pernyataan kepada karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang. Responden kemudian memilih jawaban yang diberikan tanggapan mengenai pertanyaan “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*” pada karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang merupakan data primer yang dikumpulkan.

Selanjutnya jawaban responden dilakukan pengukuran menggunakan skala liker. Skala liker berisi lima kategori preferensi jawaban dengan pilihan berikut:

- a. Sangat Tidak setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

2. Data Sekunder

Penggunaan penelitian kepustakaan untuk mencadangkan data primer disebut data sekunder seperti artikel, jurnal, dokumen, internet, dan sumber lain semuanya

digunakan dalam studi pustaka untuk mengumpulkan landasan teoritis untuk mengukur variabel.

3.5 Teknik Analisi Data

1. Uji Instrumental

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas perhitungan dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated item – total korelasi) dengan r_t tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018:51).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan alat yang di gunakan untuk memeriksa konsistensi tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018 : 45). Uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas:

a. Uji Normalitas

Menurut studi yang dilakukan oleh (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi variabel pengganggu atau variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Ketika nilai nol-sisa tidak mengikuti distribusi normal, uji statistik tidak valid untuk ukuran sampel yang kecil. Uji normalitas non-parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan membuat hipotesis :

HO : jika nilai signifikansi > 0.05 data residual berdistribusi normal.

HA : jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda, menurut Ghozali (2013). Jika tidak ada korelasi sempurna antara variabel independen dan model regresi, itu sangat baik. Jika faktor inflasi varians (*VIF*) kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1, multikolinieritas tidak ada. Hal ini dapat dipastikan dengan memeriksa korelasi antara variabel.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan varians residual antara pengamatan, uji heterokedastisitas digunakan. Model regresi dianggap valid jika masih ada kesamaan varians dan residu dari penyamaran lain. Kondisi ini dikenal sebagai heterokedastisitas. Ghozali (2013) menyatakan bahwa seseorang dapat menentukan apakah heterokedastisitas ada atau tidak ada dengan memeriksa pola tertentu pada bagan scatterplot. Landasan analisis adalah:

1. Identifikasi terjadinya heterokedastisitas terjadi jika terjadi pola tertentu, misalnya pola melebar, menyempit, atau bergelombang.
2. Heterokedastisitas tidak muncul jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik didistribusikan di atas dan di bawah 0,05 pada sumbu Y.

Temuan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tertentu tersebar baik di atas maupun di bawah 0,05 pada sumbu Y, menyebar secara sembarangan dan gagal menciptakan pola yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

a. Uji T

Uji statistik T digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut jika kriteria penelitian terpenuhi :

1. Dapat dikatakan adanya pengaruh yang signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari sig 0,05.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada interaksi antara variabel independen dan dependen. H) diterima jika sig t_{hitung} lebih besar dari sig 0,05.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel independen dan dependen diselidiki menggunakan analisis linier ganda. Alni (2013) menyarankan penulisan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Turnover Intention

A : bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien variabel bebas

X_1, X_2, X_3 : variabel independen

E : standar eror

Kesimpulan uji regresi kemudian dapat dibuat berdasarkan pencantuman hasil dan rumus pengujian menggambarkan variabel dependen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji F digunakan untuk menguji kebenaran hubungan antar model regresi yang ada di variabel independen Menurut Ghozali (2006) uji f dilakukan untuk membandingkan signifikansi Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% dengan taraf signifikan 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ sig $< \alpha$ maka :

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Jika H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menemukan persentase variabel dependen yang dapat dipertanggungjawabkan oleh perubahan variabel independen adalah tujuan dari uji penentuan koefisien R^2 . Koefisien determinasi memiliki nilai $0 < R^2 < 1$. R^2 yang rendah menunjukkan bahwa hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen dapat diperoleh dari variabel independen. Ketika variabel independen menghasilkan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan semua kemungkinan kombinasi variabel dependen, nilainya mendekati 1. (Ghozali, 06).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan

Penelitian ini dilakukan di PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang yang menggunakan responden seluruh karyawan. Pengumpulan data diberikan dengan memberikan pertanyaan yang sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. Pertanyaan disajikan dalam bentuk kuisioner yang nantinya disebar dalam bentuk Google Form. Pertanyaan diberikan berjumlah 18 butir pertanyaan, dimana variabel *turnover intention* berjumlah 3 pertanyaan, variabel kompensasi berjumlah 7 pertanyaan, variabel lingkungan kerja berjumlah 5 pertanyaan dan variabel *work family conflict* berjumlah 3 pertanyaan. Pertanyaan yang diberikan merupakan hasil adopsi dari beberapa penelitian sebelumnya yang variabel independen dan dependennya sama. Penyebaran kuisioner dimulai pada tanggal 19 September 2023. Total sampel yang didapatkan dan memenuhi syarat penelitian adalah 167 orang.

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang yang terletak di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Perusahaan yang bergerak dalam produksi dan pengelolaan permen. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 1990 dan terus menjaga kualitas produk hingga saat ini supaya cita rasa produk tidak berubah. PT. Gitamadu sweets Manufacturers juga tetap mempertahankan komposisi produknya untuk menjaga ke autentikan rasanya dari dulu sampai sekarang.

4.1.1 Visi Dan Misi PT. Gitamadu Sweets Manufacturers

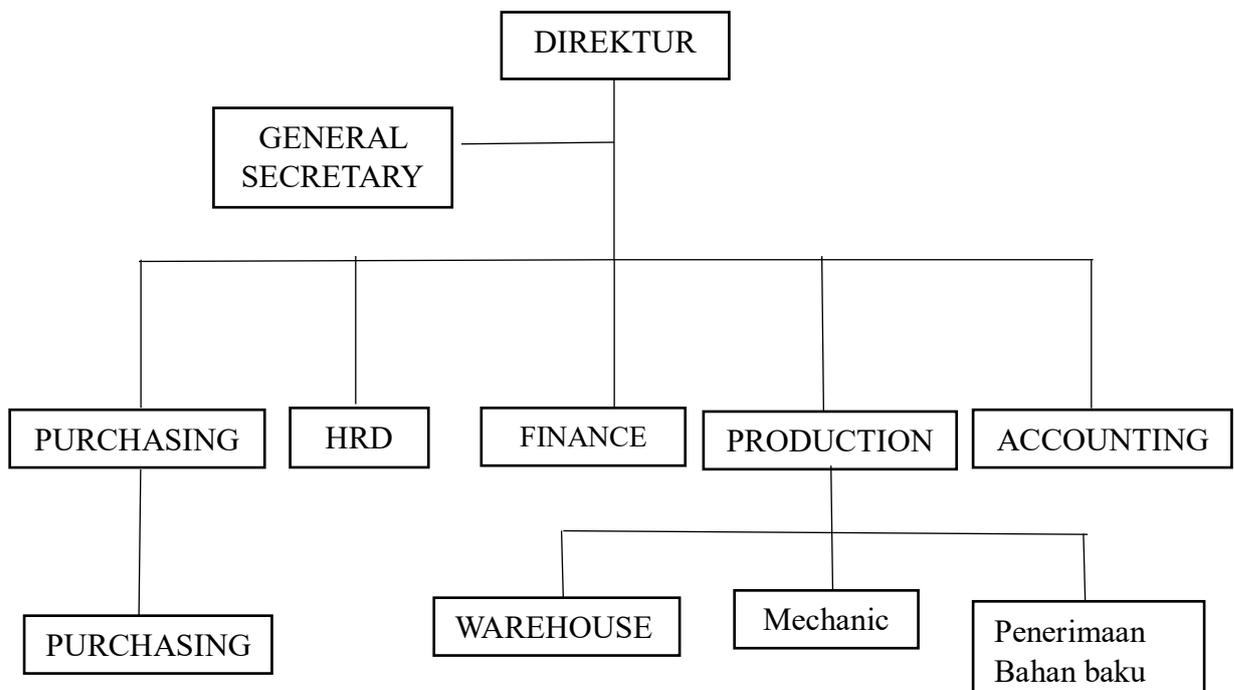
1) Visi

Menjadi industri kembang gula dan consumer goods yang dapat memberikan manfaat pada masyarakat dan lingkungan.

2) Misi

- a. Meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan memproduksi kembang gula yang baik dan sehat.
- b. Memberikan layanan prima kepada pelanggan.
- c. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
- d. Memberikan kontribusi dan berupaya sepenuhnya bagi pengembangan usaha perseroan.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Gitamadu Sweets Manufacturers



4.1.3 Fungsi dan Tugas Pokok

1. Direktur Utama

Tugas dan wewenangnya

- 1) Bertanggung jawab atas keseluruhan operasi bisnis.
- 2) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan dan juga mengangkat dan memberhentikan bawahannya.
- 3) Menetapkan kriteria untuk organisasi untuk semua proyek, produksi, prosedur operasi, dan kaliber output.

Tugas pokoknya

- 1) Menjalan bisnis perusahaanya.
- 2) Membuat keputusan tentang semua tindakan pengendalian perusahaan.
- 3) Selesaikan masalah yang muncul di dalam organisasi dan pertimbangkan tujuan yang diberikan bawahan, karena ini mungkin bermanfaat dalam jangka panjang.

2. General Manager

Tugas dan wewenangnya :

- 1) Bertugas mengawasi setiap tugas yang diselesaikan oleh kepala bagian dan menjalankan kegiatan sehari-hari.
- 2) Membuat dan mengesahkan keputusan dan kebijakan organisasi bersama dengan pimpinan dalam bidang administrasi dan penyelenggaraan perusahaan.

Tugas pokoknya :

- 1) Mengatur, melaksanakan, mengawasi, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi semua aspek operasi perusahaan.
- 2) Menyerahkan laporan tentang perusahaan ke direktur.
- 3) Membuat prosedur dan standar perusahaan.
- 4) Pastikan bahwa setiap kepala divisi secara efektif mengimplementasikan rencana perusahaan.

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Tugas dan wewenangnya

- 1) Bertugas mengawasi dan mengembangkan sumber daya manusia.
- 2) Bertanggung jawab atas prosedur perekrutan untuk karyawan baru.
- 3) Gunakan data kehadiran karyawan perusahaan untuk memantau anggota staf.

Tugas pokoknya :

- 1) Mengidentifikasi dan memilih personel; membuat deskripsi pekerjaan, SOP, dan program pelatihan dan pengembangan.
- 2) Mematuhi standar bisnis saat melakukan pembinaan, pelatihan, dan kegiatan yang berkaitan dengan pertumbuhan mental, potensi, bakat, keterampilan, dan pengetahuan pekerja.
- 3) Menginput payroll.

4. Purchasing

Tanggung jawab dan wewenangnya

- 1) Memastikan kebutuhan perusahaan yang harus dibeli.

- 2) Memastikan semua pembelian sudah disetujui oleh manajemen eksekutif.
- 3) Menjaga hubungan baik dengan vendor.

Tugas pokok dan fungsinya :

- 1) Melakukan dokumentasi invoice, faktur dan purchase order.
- 2) Melaksanakan pembelian yang sesuai kepentingan perusahaan.
- 3) Mencari pemasok atau supplier untuk memberikan harga dan kualitas yang sesuai standar perusahaan.

5. Exim

Tanggung jawab dan wewenangnya

- 1) Bertanggung jawab dalam menyiapkan dan memeriksa dokumen-dokumen ekspor impor.
- 2) Memastikan kesiapan administrasi dan mengawasi ekspor resmi.

Tugas dan fungsinya :

- 1) Menyusun dan mengirimkan laporan kegiatan ekspor-impor kepada instansi yang berwenang.
- 2) Mengelola dokumen KITE dan mengawasi inventaris produk untuk barang-barang terkait KITE.
- 3) Menerima pesanan dan memprosesnya sampai selesai.
- 4) Pembuatan faktor pajak yang akan dikirim ke pihak akuntan.

6. Financial

Tanggung jawab dan wewenangnya

- 1) Menangani pajak bulanan dan tahunan dengan menggunakan E-SPT taxes, E-Fatur, E-Filing.
- 2) Memastikan proses dan pencatatan akuntansi serta financial perusahaan terlaksana dengan baik.
- 3) 3) Mengatur, merencanakan, dan mengawasi arus kas bisnis, memberikan perhatian khusus pada manajemen hutang dan piutang. Akibatnya, dapat menjamin bahwa kegiatan dan situasi keuangan perusahaan didukung oleh pendanaan yang cukup.

Tugas pokok dan fungsinya :

- 1) Melakukan perhitungan laporan keuangan seperti laba rugi dan neraca.
- 2) Melakukan pembayaran kepada penyedia bahan baku.
- 3) Memberikan data informasi pada bagian purchasing untuk membeli bahan baku dan barang kebutuhan perusahaan.
- 4) Melakukan kontrol terhadap pengeluaran biaya upah kerja.

7. Production

Tanggung jawab dan wewenangnya

- 1) Mengawasi pelaksanaan produksi.
- 2) Menjaga dan mengawasi mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tugas pokok dan fungsinya :

- 1) Memastikan orderan customer tepat waktu dan sesuai dengan standar tinggi.

2) Membuat planing produksi orderan customer dan barang stok.

3) Menginput data packing.

8. Mechanic

Tanggung jawab dan wewenangnya

1) Bertanggung jawab dalam perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan *maintenencee* dan repair mesin dan peralatan mekanik produksi.

Tugas pokok dan fungsinya :

1) Menyusun jadwal perencanaan dan perbaikan mesin, peralatan dan fasilitas produksi agar dapat berjalan dengan lancar.

2) Mengawasi bekerjanya mesin-mesin secara terus menerus dan dalam jumlah yang dibutuhkan.

9. Warehouse

Tanggung jawab dan wewenangnya

1) Mengetahui posisi persediaan barang digudang.

2) Melakukan stock opname secara rutin.

Tugas pokok dan fungsinya :

1) Melakukan permintaan pembelian terkait persediaan barang digudang.

2) Membuat laporan penerimaan barang.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dari penyebaran kuisioner yang telah dilakukan pada karyawan PT.

Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers

Semarang pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Karyawan Laki-laki	23	13,7%
Karyawan Wanita	144	86,2%
Total	167	100%

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan wanita lebih mendominasi yakni sebanyak 86,2% sedangkan karyawan laki-laki hanya sebesar 13,7% hal ini dikarenakan bagian produksi lebih banyak membutuhkan tenaga wanita yang diyakini bisa lebih terampil dan lebih teliti.

4.3 Hasil Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji dan mengukur kuisioner telah dibuat dapat dikatakan valid atau tidak. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian sebanyak 167 responden dengan pertanyaan sebanyak 18 pertanyaan. Penguji menggunakan uji pearson corelation yang dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut hasil uji validitas dari setiap variabel yang digunakan pada peneltian ini, sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Dependen

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,731	0,1519	Valid
Y2	0,798	0,1519	Valid
Y3	0,820	0,1519	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menggunakan SPSS 23. 3 butir pernyataan kuisioner dengan menggunakan jumlah data responden sebanyak 167 mempunyai nilai signifikasi $r_{hitung} > r_{Tabel}$ yang artinya 3 butir pernyataan dari variabel *turnover intention* dikatakan valid.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,733	0,1519	Valid
X1.2	0,613	0,1519	Valid
X1.3	0,363	0,1519	Valid
X1.4	0,613	0,1519	Valid
X1.5	0,698	0,1519	Valid
X1.6	0,722	0,1519	Valid
X1.7	0,706	0,1519	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, uji validitas menggunakan SPSS 23. Sebanyak 7 butir pernyataan penelitian mempunyai nilai signifikasi lebih besar $r_{hitung} > r_{Tabel}$ yang artinya bahwa seluruh pernyataan kuisioner penelitian variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,633	0,1519	Valid
X2.2	0,692	0,1519	Valid
X2.3	0,663	0,1519	Valid
X2.4	0,650	0,1519	Valid
X2.5	0,612	0,1519	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, uji validitas menggunakan SPSS 23. Sebanyak 5 butir pernyataan penelitian mempunyai nilai signifikasi lebih besar $r_{hitung} > r_{Tabel}$ yang artinya bahwa seluruh pernyataan kuisioner penelitian variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Uji Validitas variabel *Work Family Conflict*

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	,772	0,1519	Valid
X3.2	,806	0,1519	Valid
X3.3	,806	0,1519	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, uji validitas menggunakan SPSS 23. Sebanyak 3 butir pernyataan penelitian mempunyai nilai signifikasilebih besar $r_{hitung} > r_{Tabel}$ yang artinya bahwa seluruh pernyataan kuisisioner penelitian variabel *work family conflict* dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel konstruk diukur menggunakan uji reliabilitas. Jika tanggapan responden terhadap kuesioner tetap konstan atau stabil sepanjang waktu, itu mungkin dianggap valid atau dapat dipercaya. Jika nilai Alpha Cronbach variabel lebih dari 0,60, itu dapat dianggap dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi

Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
N of items	Cronbach's Alpha
7	,753

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Mempertimbangkan hasilnya uji tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel, karena hasil dari Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa hasil dari Cronbach's Alpha variabel kompensasi adalah $0,753 > 0,60$.

- b. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

Tabel 4. 7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
N of items	Cronbach's Alpha
5	,654

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Mempertimbangkan hasilnya dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel, karena hasil Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja adalah $0,654 > 0,6$.

- c. Hasil uji reliabilitas variabel *work family conflict*

Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Work Family Conflict

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	3

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Mempertimbangkan hasilnya dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil uji reliabilitas variabel *work family conflict* dapat dikatakan reliabel, karena hasil Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja adalah $0,701 > 0,6$.

- d. Hasil uji reliabilitas variabel *turnover intention*

Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Turnover Intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,678	3

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Mempertimbangkan hasilnya dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil uji reliabilitas variabel *turnover intention* dapat dikatakan reliabel, karena hasil Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja adalah $0,678 > 0,6$.

4.4 Deskripsi Responden Pada Variabel Penelitian

Berikut adalah berbagai jawaban responden dalam penelitian kali ini yaitu

:

Tabel 4. 10 Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan saya	6	5	36	73	47	3,90
2.	Besaran isentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	2	5	44	72	44	3,87
3.	Jika melebihi target saya akan mendapatkan bonus	5	23	51	57	31	3,53
4.	Upah yang diberikan sesuai dengan lamanya jam kerja	3	8	49	74	33	3,63
5.	Saya sebagai karyawan sangat senang jika mendapatkan premi dimana premi adalah pembayaran ekstra bukan termasuk pembayaran gaji biasa yang diberikan perusahaan untuk menyemangati karyawan.	1	13	44	62	47	3,88
6.	Tersedia fasilitas kesehatan ditempat kerja yang cukup lengkap	1	17	38	68	43	3,78
7.	Perusahaan memberikan asuransi untuk karyawan	0	9	39	71	48	3,85

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi terlihat bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan “Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan saya” yaitu sebesar 3,90. Hal tersebut membuktikan bahwa beberapa karyawan memiliki keluhan terhadap gaji mereka sehingga mereka berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan “Jika melebihi target saya akan mendapatkan bonus” yaitu sebesar 3,53. Artinya karyawan menginginkan tambahan bonus jika mereka mampu bekerja melebihi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4. 11 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Penerangan yang cukup memberikan kenyamanan selama bekerja	4	15	37	78	33	3,72
2.	Saya tidak merasa was-was selama bekerja karna keamanannya sudah baik	5	7	34	67	54	3,95
3.	Secara keseluruhan saya merasa nyaman dengan kondisi kerja ditempat saya kerja	7	5	39	65	51	3,89
4.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja	10	26	46	55	30	3,41
5.	Saya merasa betah ditempat kerja karena penggunaan warnanya sudah sesuai	10	31	53	47	26	3,29

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dari variabel lingkungan kerja diatas diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Saya tidak merasa was-was selama bekerja karna keamanannya sudah baik” yaitu diperoleh poin sebesar 3,95 hal ini menunjukkan bahwa keaman dari perusahaan perlu diperhatikan lagi agar karyawan bisa lebih nyaman berada diperusahaan sedangkan poin rata-rata paling kecil ada pada pernyataan “Saya merasa betah ditempat kerja karena penggunaan warnanya sudah sesuai” yaitu sebesar 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang nyaman dengan penataan warna dimana tempat ia bekerja.

Tabel 4. 12 Jawaban Responden Variabel *Work Family Conflict*

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Waktu yang saya gunakan untuk bekerja membuat saya tidak bisa menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kegiatan dirumah	16	32	49	46	24	3,18
2.	Saya sering mendapatkan tekanan secara emosional setelah selesai bekerja, sehingga perhatian untuk keluarga berkurang	8	26	41	61	31	3,49
3.	Metode pemecahan masalah saya di tempat kerja tidak efektif untuk menangani tantangan. dirumah	6	24	39	56	42	3,62

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan “ Metode saya untuk mengatasi kesulitan di tempat kerja tidak berfungsi ketika saya mencoba memecahkan masalah di rumah” yaitu besar 3,62. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tehnik pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja tidak bisa karyawan gunakan ketika dirumah. Karyawan harus memiliki tehnik lain untuk menyelesaikan masalahnya dirumah sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan “Waktu yang saya gunakan untuk bekerja membuat saya tidak bisa menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kegiatan dirumah” Dengan rata-rata 3,18, yaitu. Ini menunjukkan bahwa pekerja tertentu kurang bisa membagi waktu antara tanggung jawabnya sebagai karyawan dengan tanggung jawabnya dengan dirumah.

Tabel 4. 13 Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention*

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Saya pernah berpikiran untuk berhenti dari pekerjaan ini	12	42	47	45	21	3,13
2.	Saya pernah berpikiran untuk meninggalkan perusahaan ini	3	13	44	62	45	3,80
3.	Saya sering mencari mengenai informasi pekerjaan ditempat lain	7	21	51	56	32	3,51

Sumber : Data diolah, 2023

Seperti dapat diamati dari rata-rata pada tabel 4.12 di atas tertinggi dari variabel ini adalah pada pernyataan “Saya pernah berpikiran untuk meninggalkan perusahaan ini” Dengan rata-rata 3,80, yaitu. Ini menunjukkan bahwa beberapa pekerja memiliki keluhan dan ingin meninggalkan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya pernah berpikiran untuk meninggalkan perusahaan ini” yaitu dengan nilai 3,13. Hal ini harus diperhatikan oleh atasan supaya lebih memperhatikan karyawan, sehingga mereka tidak akan berfikir maupun memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

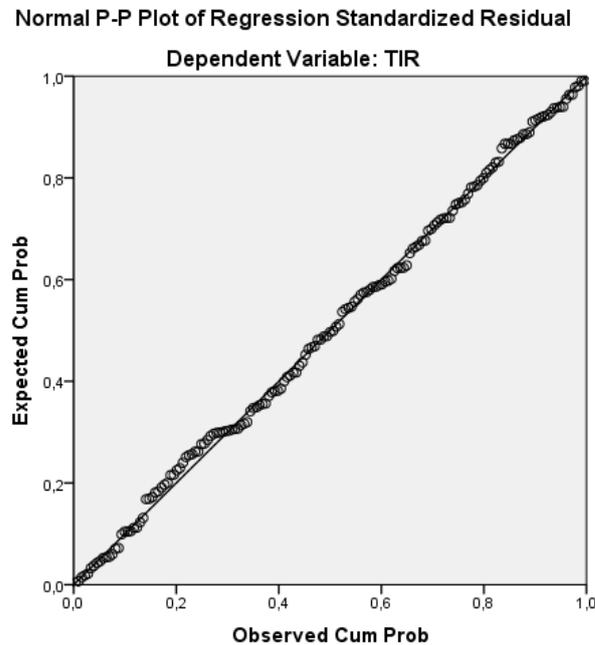
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dikutip pada (Ramadhoani, 2020), uji normalitas memiliki tujuan Untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji statistik digunakan dalam uji kenormalan ini, dengan ambang batas signifikansi 5%. Berikut ini adalah pedoman untuk membuat keputusan saat menggunakan ambang signifikansi 5%:

1. Nilai signifikansi (sig) < 0,05, distribusi normal.

2. Distribusi dengan nilai tanda anomali (sig) lebih dari 0,05.



Sumber : data diolah, 2023

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas diatas, dapat dilihat bahwa grafik P-plot tersebut terlihat sebaran data mengikuti garis diagonalnya, yang dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki penyebaran serta distribusi secara normal. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat dari hasil tabel Uji One-Sampel Kolmogrov-Smirnov sebagai berikut.

Gambar 4. 2 Hasil Uji One-Sampel Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	,78386425
Most Extreme Differences	Absolute	,033
	Positive	,024
	Negative	-,033
Test Statistic		,033
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. It is a Normal test distribution.

b. Determined by data.

c. Correction of Lilliefors Significance.

d. This represents the genuine significance's lower bound.

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji pada tabel diatas dengan menggunakan One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test dapat dilihat bahwa nilai signifikasi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini menunjukkan data distribusi secara normal dan dapat memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Cara agar dapat mengetahui adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF). Atas nilai toleransi adalah 0,1 dan batas untuk VIF adalah 10.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
KR	,956	1,046
LKR	,958	1,044
WFCR	,997	1,003

a. Dependent Variable: TIR

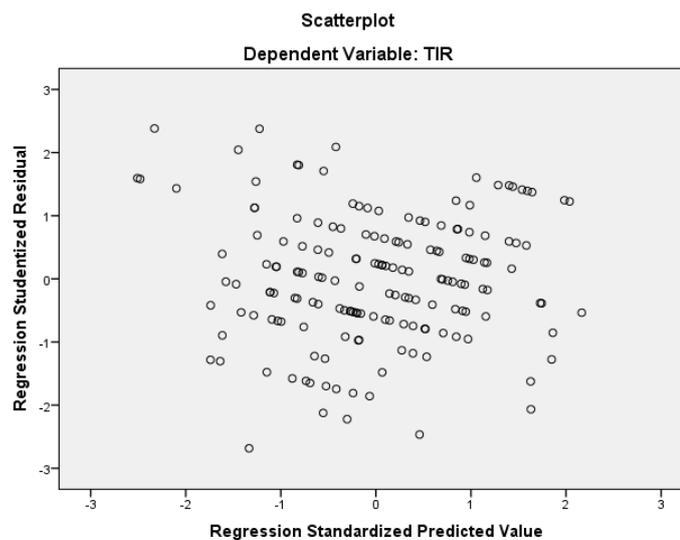
Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari nilai tolerance variabel Kompensasi senilai 0,956, variabel Lingkungan Kerja senilai 0,958 dan variabel *Work Family Conflict* senilai 0,997. Sedangkan hasil nilai dari VIF variabel Kompensasi sebesar 1,046, variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,044 dan variabel *Work Family Conflict* senilai 1,003. Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai VIF < 10 dan juga memiliki nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work Family*

Conflict Multikolinearitas tidak terlihat dalam model persamaan regresi, dan semua variabel penelitian dianggap lulus uji.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menentukan apakah residu data tambahan menunjukkan ketidaksetaraan varians dalam model regresi. Ini disebut sebagai homokedastisitas jika varians antara residu dari satu pengamat dan yang lain tetap. Jika tidak, itu disebut sebagai heterokedastisitas. Pada penelitian kali ini, ada tidaknya pola tertentu pada *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heterokedastisitas.



Sumber : Data diolah, 2023

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas dengan menggunakan metode grafik Scatteplot dengan menggunakan alat bantu SPSS didapatkan hasil bahwa dari gambar diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan pada model penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

4.6.1 Uji T

Uji t dilakukan dengan tujuan agar bisa mengetahui seberapa jauh variabel independen secara parsial atau satu persatu dapat mempengaruhi variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari uji T:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	2,245	,508		4,423	,000
KR	-,108	,102	-,080	-1,058	,291
LKR	,419	,093	,341	4,521	,000
WFCR	,032	,068	,035	,469	,640

a. Dependen variabel : TIR

Sumber : Data diolah, 2023

1. Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil uji t dari variabel kompensasi (KR) dengan. t hiung sebesar $-1,058 < 1,97427$ Dengan nilai signifikasi $0,291 > 0,05$ t tabel yang didapat dari *degree of freedom* (df), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapt diartikan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi (KR) terhadap *turnover intention* (Y).
2. Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil uji t dari variabel lingkungan kerja (LKR) dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai t hitung sebesar $4,521 > 1,97427$ t tabel dari *degree of freedom* (df), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (LKR) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

3. Hasil uji-t untuk variabel Work Family Conflict (WFCR), yang memiliki nilai signifikansi $0,640 > 0,05$, ditunjukkan pada tabel di atas. H_0 disetujui sementara H_a ditolak berdasarkan nilai t yang dihitung sebesar $0,469 < 1,97427$ t tabel derajat kebebasan (df). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variable turnover intention (TIR) tidak terpengaruh secara signifikan oleh variable work family conflict (WFCR).

Dari tabel diatas juga dapat didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,245 - 0,108 X_1 + 0,419 X_2 + 0,032 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (KR) sebesar -0,108 yang menunjukkan peningkatan 1 satuan maka turnover intention menurun sebesar 0,108%. Hasil tersebut menunjukkan apabila kompensasi meningkat lebih tinggi maka *turnover intention* akan menurun.
2. Variabel lingkungan kerja (LKR) dari Nilai koefisien regresi senilai r 0,419 yang menunjukkan bahwa terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 100% maka pasti meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 41,9% koefisiensi regresi disebut memiliki nilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* (TIR).
3. Nilai koefisien regresi dari variabel *work family conflict* (WFCR) sebesar 0,032 yang menunjukkan bahwa terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 100% maka akan meningkatkan variabel *turnover intention*

sebesar 3,2% koefisiensi regresi disebut memiliki nilai positif, sehingga bisa di ambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* (TIR).

4.6.2 Uji F

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Berikut hasil uji F :

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,998	3	4,333	6,924	,000 ^b
	Residual	101,998	163	,626		
	Total	114,995	166			

a. Dependent Variable: TIR

b. Predictors: (Constant), WFCR, LKR, KR

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan baik dan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan *work family conflict* secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipakai untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan variabel independen dengan variabel dependen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 ^a	,113	,097	,791

a. Predictors: (Constant), WFCR, LKR, KR

b. Dependent Variable: TIR

Sumber : data diolah, 2023

Dari output diatas, dapat dilihat bahwa nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 9,7% yang artinya terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel indenpenden Kompensasi (KR), Lingkungan Kerja (LKR), dan *Work Family Conflict* (WFCR) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (TIR) yaitu sebesar 9,7% dan sisanya 90,3 % ($100\% - 9,7\% = 90,3\%$) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner yang telah diolah menggunakan bantuan SPSS V23, tentunya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pada bab pembahasan peneliti akan menjelaskan hasil dari penelitian ini, diataranya yaitu :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat pada hasil t_{hitung} sebesar $-1,058 < t_{tabel}$ yaitu 1,97427 dengan nilai signifikasinya sebesar $0,291 > 0,05$. Di dapatkan hasil bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini terjadi karena bayak dari

karyawan yang hanya berpendidikan sampai tingkat sekolah dasar dan sudah menjadi karyawan tetap disana jika karyawan keluar dari perusahaan karyawan akan sulit mencari lapangan pekerjaan yang baru dan ditempat kerja yang baru belum tentu akan diangkat menjadi karyawan disana. Contohnya, perusahaan sekarang menerima para pekerja baru yang tingkat pendidikannya minimal SMA/ sederajat dan perusahaan sekarang lebih memilih sistem pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (kontrak) daripada mengangkatnya menjadi karyawan tetap.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulfa & Azizah, 2020) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh bertentangan dengan tujuan omset. Menurut penelitian, remunerasi tidak berdampak langsung pada niat turnover, juga tidak memiliki pengaruh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi (Linda Mora et al., 2022).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil uji T, yang dilakukan, tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil dari nilai t_{hitung} sebesar $4,521 > t_{tabel}$ yaitu $1,97427$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menekan terjadinya *turnover intention* karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan maka semakin kecil kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang akan terjadi. Kurangnya pengawasan dan dukungan dari atasan dalam

melaksanakan tugas akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Realitanya seseorang yang merasakan lingkungan kerja yang positif dan sehat akan memperkecil kemungkinan karyawan untuk melakukan turnover. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan hubungan interpersonal antar karyawan, rekan kerja, dan atasan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh atasan dan rekannya akan merasa lebih terikat dengan perusahaan dan akan memilih tetap tinggal perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Qureshi et al, (2013) dikutip dari (Haholongan, 2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Nurhandayani, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut uji T yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* $t_{hitung} 0,469 < t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,97247 dan nilai signifikansi $0,640 > 0,05$. *Work family conflict* yang terjadi pada karyawan karena faktor ketidakseimbangan peran dalam bidang pekerjaan diperusahaan dan peran dalam keluarga. *Work family conflict* dapat memicu terjadinya peningkatan angka *turnover intention*. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena *work family conflict* yang terjadi pada karyawan tidak cukup mempengaruhi kinerja karyawan secara

langsung. Dari hasil uji diatas menyatakan bahwa rata-rata karyawan mengalami *work family conlict*.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian oleh Yani et al. (2017), yang menemukan bahwa *Work family conflict* tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Berdasarkan temuan penelitian, *Work family conflict* ditekan dengan kepuasan kerja ketika niat turnover lebih rendah. Kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan dapat berhasil mengurangi dampak *Work family conflict* dan menurunkan kemungkinan pergantian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

1. Di antara pekerja PT, ada korelasi lemah dan negatif antara variabel remunerasi (KR) dan variabel turnover intention (TIR). Produsen Permen Gitamadu di Semarang.
2. Di PT. Gitamadu Sweests Manufacturers Semarang, lingkungan kerja (LKR) memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap niat karyawan untuk keluar. Hal tersebut mengindikasikan pentingnya peran lingkungan tempat karyawan bekerja untuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja karyawan baik dan nyaman maka akan semakin rendah pula tingkat turnovernya.
3. Terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Gitamadu Sweets manufacturers Semarang. Tekanan keluarga memiliki dampak signifikan pada kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Di luar gaji yang ditawarkan oleh majikan dan sifat lingkungan kerja, tekanan keluarga juga dapat berdampak signifikan pada apa yang dilakukan seseorang *turnover intention*.

5.2 Saran

Mengenai panduan yang ingin penulis sampaikan dalam penelitian ini, didasarkan pada penelitian yang disebutkan di atas:

1. Bagi Organisasi

- a. Bagi organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja sekitar terutama pada indikator keamanan kerja. Karena karyawan kurang merasa nyaman dan merasa was-was ketika mereka bekerja. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara memberikan atau menambah CCTV di lingkungan kerja dan menambah jumlah satpam untuk menjaga kendaraan mereka. Pemberian tamnahan keamanan ini bertujuan agar karyawan tidak perlu merasa was-was ketika mereka bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diantisipasi bahwa peneliti masa depan dapat membuat studi menggunakan karakteristik yang tidak termasuk dalam yang satu ini yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Karena suasana kerja, upah, dan *work family conflict* hanya mempengaruhi 11,3% faktor yang diteliti, 88,7% variabel tetap mampu mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan..

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2), 75–83. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention. *Junior Scientific Researcher Journal] Jsr*, 33(1), 33–48.
- Dhakirah, S., Hidayatinnisa, N., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Gede, D., Satria Utama, A., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3703–3737. www.wikipedia.org/wiki/Bank_Mandiri,
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT . Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–186.
- Linda Mora, Arif Rahman Hakim, & Marhisar Simatupang. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Meilani, R., & Kartini, I. A. N. (2020). Pengaruh Product, People, Dan Process Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa Ekspedisi Cv. Hitam Oren Express (Hoe) Di Surabaya. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 33–46.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Putra, D. I. G., & &Utama, M. I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Ramadhani, A. A. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work Family Conflict Pada Pekerja Wanita Perusahaan Garmen Di Jawa Tengah. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 1–13.
- Ramadhoni, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rimba Eka Handini, Haryoko, S. F., & Yulianto, A. (2017). Hubungan antara Work-Family Conflict dan Keterikatan Kerja pada Ibu Bekerja [Relationship between Work-Family Conflict and Work Engagement. *Jurnal NOETIC Psychology*, 4(July-Deesember), 169–180.
- Riptiono, S. (2019). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 13–22. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22>
- Sudirman Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian

- kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Ussu, M., & Nelwan, O. S. (2023). the Influence of Work Environment, Professionalism and Commitment To Turnover Intention At Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Saerang 601 Jurnal EMBA*, 11(1), 601–612.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primmisima). *Jurnal Ekonomi*, 8(1), 82–97.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuisisioner

Assalamualaikum wr. Wb

Perkenalkan saya Sevia Firdarani, mahasiswa Universitas PGRI Semarang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Progam studi manajemen yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan work family conflict terhada turnover intention pada karyawan PT. Gitamadu Sweets Manufacturers Semarang" kuisisioner ini bertujuan untuk memenuhi data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Maka dari itu saya memohon bantuan saudara untuk menjadi bagian dari responden penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu pertanyaan kuisisioner berikut ini yang menurut saudara paling sesuai dengan diri anda.

Berikut keterangan jawaban yang tersedia:

STS (Sangat tidak setuju)	= 1
TS (Tidak Setuju)	= 2
KS (Kurang Setuju)	= 3
S (Setuju)	= 4
SS (Sangat Setuju)	= 5

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Status

- Lajang
- Meikah
- Lainnya

Usia

- 18-25
- 26-35
- 36-55
- > 55

Posisi Di tempat Kerja

- HRD
- Bagian Administrasi
- Bagian Keuangan
- Personalia
- Mandor
- Produksi

Pendidikan Terakhir

- SD
- SMP
- SMA
- S1
- Tidak Mempunyai Ijazah

Gaji (dalam mingguan)

- Rp. 600.000-Rp.1.000.000
- Rp. 1.500.000-Rp.2.500.000
- Rp. 2.500.000-Rp. 3.300.000
- > Rp. 3.300.000

Daftar Pertanyaan

Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	STS
		1	2	3	4	5
A.	Gaji					
1.	Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan saya					
B.	Insentif					
2.	Besaran insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
C.	Bonus					
3.	Jika melebihi target saya akan mendapatkan bonus					
D.	Upah					
4.	Upah yang diberikan sesuai dengan lamanya jam kerja					
E.	Premi					
5.	Saya sebagai karyawan sangat senang jika mendapatkan premi dimana premi adalah pembayaran ekstra bukan termasuk pembayaran gaji biasa yang diberikan perusahaan untuk menyemangati karyawan.					
F.	Fasilitas Kesehatan					
6.	Tersedia fasilitas kesehatan ditempat kerja yang cukup lengkap					
G.	Asuransi					
7.	Perusahaan memberikan asuransi untuk karyawan					

Lingkungan Kerja

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A.	Penerangan					
1.	Penerangan yang cukup memberikan kenyamanan selama bekerja					
B.	Keamanan Kerja					
2.	Saya tidak merasa was-was selama bekerja karna keamanannya sudah baik					
C.	Kondisi Kerja					
3.	Secara keseluruhan saya merasa nyaman dengan kondisi kerja ditempat saya kerja					
D.	Hubungan antara pimpinan dan karyawan					
4.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
E.	Penggunaan Warna					
5.	Saya merasa betah ditempat kerja karena penggunaan warnanya sudah sesuai					

Work Family Conflict

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A.	<i>Time-based Conflict</i>					
1.	Waktu yang saya gunakan untuk bekerja membuat saya tidak bisa menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kegiatan dirumah					
B.	<i>Strain Based Conflict</i>					
2.	Saya sering mendapatkan					

	tekanan secara emosional setelah selesai bekerja, sehingga perhatian untuk keluarga berkurang					
C.	<i>Behavior Based Conflict</i>					
3.	Teknik pemecahan masalah yang saya gunakan di tempat kerja tidak efektif untuk menyelesaikan masalah di rumah					

Turnover Intention

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A.	<i>Thoughtes Of Quitting</i>					
1.	Saya pernah berpikiran untuk berhenti dari pekerjaan ini					
B.	<i>Intention To Quitting</i>					
2.	Saya pernah berpikiran untuk meninggalkan perusahaan ini					
C.	<i>Intention Of Search For Another Job</i>					
3.	Saya sering mencari mengenai informasi pekerjaan ditempat lain					

Lampiran 2: Tabulasi Data *Turnover Intention*

T11	T12	T13	TIR
2	1	2	5
3	3	3	9
4	4	5	13
2	3	1	6
3	4	3	10
4	4	4	12
4	5	5	14
4	5	5	14
2	5	5	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	4	4	11
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	5	11
4	4	5	13
5	3	2	10
3	5	4	12
4	3	4	11
3	5	4	12
3	5	3	11
2	5	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
2	4	3	9
3	5	4	12
3	5	3	11
3	4	3	10
3	3	2	8
2	4	3	9
2	4	3	9
3	4	4	11
2	4	4	10
3	4	4	11
3	3	3	9
1	5	5	11

4	5	4	13
2	4	3	9
2	4	4	10
1	5	4	10
2	4	4	10
2	4	4	10
1	4	4	9
2	4	3	9
1	4	3	8
1	5	3	9
2	5	3	10
2	4	2	8
3	5	5	13
5	4	5	14
2	4	3	9
1	3	3	7
2	3	3	8
5	5	5	15
3	5	5	13
3	5	4	12
3	4	4	11
1	5	4	10
3	3	3	9
4	5	1	10
2	4	4	10
5	3	3	11
4	3	4	11
3	4	4	11
3	5	4	12
3	2	3	8
5	4	5	14
4	4	3	11
2	4	5	11
5	4	3	12
4	3	2	9
4	5	4	13
3	4	3	10
4	5	4	13
3	3	3	9
3	4	3	10
3	4	4	11

4	4	5	13
3	5	4	12
2	2	2	6
4	4	5	13
4	4	5	13
4	5	5	14
3	3	3	9
4	3	2	9
4	4	3	11
4	4	3	11
4	5	4	13
3	3	3	9
3	5	5	13
2	3	3	8
3	3	3	9
2	3	3	8
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	4	10
2	3	3	8
3	5	3	11
4	5	5	14
2	3	4	9
4	5	3	12
2	3	3	8
3	2	1	6
5	5	5	15
1	1	3	5
5	5	5	15
2	4	2	8
5	5	5	15
5	5	5	15
2	2	2	6
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	3	12
4	4	2	10
4	4	4	12
5	5	5	15
1	3	4	8

5	5	5	15
5	3	3	11
3	3	3	9
3	5	5	13
2	2	2	6
3	3	4	10
3	3	3	9
3	3	3	9
1	4	2	7
3	3	3	9
3	4	4	11
4	4	4	12
2	4	4	10
3	3	4	10
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
2	4	4	10
2	2	2	6
1	3	1	5
4	4	4	12
4	3	2	9
3	3	3	9
2	2	2	6
2	5	4	11
4	4	4	12
2	2	2	6
2	3	2	7
3	4	2	9
2	2	3	7
4	3	4	11
2	3	3	8
4	5	1	10
4	4	5	13
5	5	3	13
2	3	4	9
4	5	5	14
5	3	3	11
2	3	3	8
3	3	3	9
4	2	1	7

1	1	1	3
2	2	2	6
2	2	2	6
4	2	2	8
4	3	3	10
2	3	4	9
5	4	4	13

Lampiran 3: Tabulasi Data Variabel Kompensasi

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	KR
4	5	3	4	3	4	3	26
3	4	3	3	2	3	1	19
2	3	2	4	3	4	3	21
5	4	3	2	4	5	3	26
3	4	5	4	3	1	2	22
5	5	5	5	5	5	1	31
1	1	3	1	3	3	3	15
4	3	5	5	3	3	3	26
4	4	5	5	5	5	5	33
4	3	4	4	4	3	4	26
5	4	4	4	3	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	4	5	3	2	2	23
4	3	5	5	5	4	5	31
4	3	5	5	5	4	5	31
3	3	2	4	4	2	3	21
1	5	2	5	5	3	3	24
3	3	3	4	4	2	4	23
3	3	3	3	4	3	3	22
3	4	3	4	5	4	2	25
5	5	4	3	5	5	5	32
5	5	4	4	5	5	5	33
3	2	3	4	5	4	5	26
5	3	4	4	5	5	5	31
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	3	3	4	4	26
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	3	3	3	3	24
5	5	4	3	5	4	4	30

5	5	5	1	4	4	5	29
4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	5	3	3	4	5	30
3	3	4	4	3	3	4	24
5	5	3	3	3	4	5	28
4	4	3	3	3	4	5	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	3	4	4	5	5	28
4	4	3	3	4	4	3	25
4	4	5	4	3	3	4	27
4	3	3	3	4	5	4	26
4	4	5	4	4	3	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	2	4	3	5	5	4	27
4	5	5	3	4	5	3	29
5	4	4	3	5	5	4	30
5	4	4	3	4	4	4	28
4	3	3	4	4	5	4	27
4	5	4	1	5	4	5	28
3	2	4	2	5	5	3	24
5	5	2	4	5	4	4	29
4	5	5	3	5	4	4	30
4	5	5	5	5	5	5	34
4	4	4	3	4	4	4	27
5	5	5	4	5	4	4	32
5	4	5	4	5	5	5	33
5	4	5	5	4	5	5	33
5	4	4	4	5	5	4	31
4	5	4	4	5	5	5	32
3	3	4	3	4	5	4	26
4	5	3	1	5	5	5	28
4	4	4	4	3	4	3	26
4	3	4	4	5	3	2	25
3	4	3	4	3	4	3	24
5	5	3	3	2	2	3	23
3	2	4	1	2	2	5	19
4	3	1	3	5	2	3	21
5	4	2	3	5	3	4	26
4	5	4	4	3	2	5	27
3	4	3	4	4	2	3	23
4	3	4	4	3	2	4	24

3	2	3	4	2	2	3	19
3	3	4	2	3	3	2	20
4	4	5	4	5	3	4	29
5	4	3	3	2	3	5	25
4	5	4	5	4	5	4	31
3	4	5	2	4	3	3	24
2	3	2	2	2	3	3	17
3	4	5	3	4	5	4	28
3	3	4	2	2	3	4	21
3	4	3	3	2	3	4	22
3	4	3	3	4	4	3	24
4	3	4	4	5	4	4	28
4	4	5	4	4	3	4	28
3	3	4	3	4	3	3	23
4	4	2	4	4	4	4	26
3	3	4	4	4	4	4	26
5	5	3	5	5	5	5	33
4	4	3	3	4	4	3	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	4	3	3	21
4	4	5	2	2	3	3	23
5	5	3	3	4	4	4	28
3	3	3	3	3	4	3	22
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	3	5	5	5	4	32
5	5	2	4	4	4	5	29
1	3	3	1	2	1	1	12
3	3	3	3	3	4	3	22
2	1	4	3	3	4	2	19
4	4	3	4	4	3	3	25
4	3	2	4	5	5	4	27
5	5	3	4	2	5	5	29
5	5	2	5	5	5	5	32
5	5	1	5	5	5	5	31
5	5	2	4	4	4	4	28
5	4	4	5	5	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	34
3	3	4	3	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	5	4	31
5	5	4	4	5	4	5	32

3	4	3	2	2	2	2	18
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
1	4	3	3	5	4	2	22
4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	4	4	3	4	5	29
3	3	3	3	3	3	3	21
1	3	5	2	2	3	2	18
4	4	4	4	4	3	4	27
3	4	5	3	3	3	3	24
4	4	3	4	4	3	4	26
5	4	1	5	5	4	4	28
5	5	2	4	5	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	3	4	4	4	4	29
4	1	3	4	4	5	4	25
4	4	2	4	4	4	4	26
2	5	2	1	3	4	5	22
4	3	4	4	3	3	3	24
4	4	3	5	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	3	3	3	5	4	26
5	5	4	5	5	5	5	34
5	5	3	5	3	4	5	30
5	4	3	3	4	2	4	25
4	4	2	4	4	4	4	26
3	3	3	4	5	4	3	25
4	3	3	3	2	4	4	23
4	4	2	3	4	4	4	25
4	4	2	4	4	4	4	26
2	3	4	4	3	3	2	21
3	5	2	3	3	2	4	22
5	1	2	4	4	1	4	21
4	4	4	3	3	3	4	25
4	4	3	3	4	4	4	26
1	2	4	4	4	4	4	23
4	5	2	4	3	2	4	24
5	3	3	2	1	2	4	20
4	4	3	4	4	4	4	27
3	3	3	2	2	2	2	17

4	4	3	4	4	4	4	27
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	5	3	2	3	23
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	2	4	5	4	4	28
4	4	4	5	5	5	5	32
5	4	4	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	4	5	32
4	5	4	5	5	5	5	33
5	4	4	4	4	5	5	31
4	5	4	5	4	4	4	30

Lampiran 4: Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LKR
5	4	4	4	3	20
4	5	3	3	5	20
3	3	5	2	4	17
4	2	4	1	3	14
3	4	3	5	4	19
4	1	1	2	4	12
4	4	3	4	4	19
1	3	1	4	4	13
3	3	1	1	3	11
3	3	1	4	3	14
5	5	5	5	5	25
4	2	3	4	4	17
4	2	2	4	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
1	5	3	2	2	13
3	2	5	3	4	17
4	5	5	5	5	24
3	3	4	3	4	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	3	5	23
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	3	22

3	5	4	5	5	22
4	4	4	4	1	17
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	22
4	5	4	3	3	19
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	2	22
4	5	5	4	3	21
4	5	4	4	3	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	2	2	16
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
3	4	5	4	5	21
3	3	3	3	4	16
2	4	4	4	2	16
3	4	4	2	1	14
2	4	2	4	4	16
4	5	4	3	2	18
2	4	4	3	2	15
2	4	5	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	4	23
2	5	2	3	4	16
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	3	3	4	2	15
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	3	22
4	5	4	5	3	21
4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	2	20
4	4	3	4	3	18
3	5	5	1	4	18
4	4	5	4	4	21
5	3	5	3	2	18
4	5	3	4	3	19

3	4	4	3	4	18
2	3	4	5	3	17
4	3	2	3	1	13
4	5	3	4	5	21
3	4	4	5	3	19
2	5	5	4	4	20
4	4	4	5	4	21
3	4	3	3	4	17
1	3	4	5	5	18
2	3	3	4	3	15
3	3	3	5	4	18
3	4	3	4	4	18
4	3	5	4	5	21
3	4	3	3	3	16
3	4	4	4	5	20
4	3	4	3	4	18
3	3	3	4	4	17
4	4	5	5	3	21
5	5	5	3	3	21
2	4	4	4	3	17
3	3	4	3	5	18
4	4	3	3	3	17
4	4	4	2	3	17
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	5	21
4	3	3	3	3	16
5	5	5	3	3	21
3	4	4	2	2	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	2	13
3	4	4	3	3	17
4	5	5	3	3	20
3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	3	18
4	5	5	2	2	18
5	5	5	4	4	23
1	1	3	3	2	10
3	3	3	2	2	13
2	2	1	3	3	11
3	4	4	3	2	16
4	4	3	3	3	17

5	5	5	4	4	23
5	5	5	1	3	19
5	5	5	5	5	25
4	5	5	1	2	17
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	3	3	2	1	13
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	4	24
2	3	4	2	2	13
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
2	1	4	4	1	12
4	4	4	5	5	22
5	5	4	3	2	19
3	3	3	3	3	15
2	1	3	4	4	14
4	4	4	2	2	16
3	3	4	4	3	17
4	4	4	2	3	17
4	5	4	4	4	21
4	5	5	1	1	16
3	3	3	3	3	15
4	5	5	3	3	20
4	4	1	4	4	17
4	4	4	2	2	16
5	2	5	1	3	16
3	4	3	4	3	17
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	2	3	17
4	4	4	2	2	16
5	5	5	1	1	17
5	5	5	4	1	20
4	5	4	1	3	17
4	4	4	3	3	18
3	3	3	2	2	13
4	4	3	2	2	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	2	17

2	2	3	2	3	12
4	3	5	2	2	16
4	5	1	4	2	16
4	4	4	3	5	20
4	4	4	2	3	17
4	1	2	3	3	13
4	4	5	2	1	16
4	5	3	5	3	20
4	4	4	3	3	18
2	3	3	4	4	16
4	4	4	3	3	18
4	4	3	2	2	15
4	4	4	3	3	18
3	3	4	4	5	19
4	4	4	1	1	14
4	4	4	2	2	16
4	4	4	2	2	16
4	4	5	4	4	21
5	4	4	3	2	18
4	5	4	3	2	18
5	5	5	4	5	24

Lampiran 5: Tabulasi Data Variabel Work Family Conflict

WFC1	WFC2	WFC3	WFCR
2	2	4	8
1	2	5	8
3	4	3	10
4	5	4	13
2	3	4	9
5	1	5	11
4	3	3	10
5	4	4	13
3	4	4	11
4	3	4	11
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	3	11

5	4	3	12
3	2	4	9
4	4	3	11
4	4	4	12
3	5	3	11
4	4	4	12
3	3	5	11
3	4	5	12
1	4	3	8
3	4	4	11
4	4	3	11
3	5	5	13
3	3	3	9
4	5	4	13
1	5	4	10
2	4	3	9
1	4	4	9
2	4	4	10
1	4	5	10
3	5	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
2	4	2	8
3	5	4	12
4	4	4	12
2	4	4	10
2	4	4	10
1	4	1	6
2	4	4	10
2	3	4	9
1	4	5	10
2	4	3	9
1	2	2	5
2	5	4	11
2	4	4	10
2	5	5	12
3	5	3	11
2	3	3	8
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15

3	4	4	11
1	4	5	10
3	4	4	11
1	4	5	10
4	4	2	10
4	3	5	12
3	3	4	10
3	4	5	12
2	3	4	9
3	4	3	10
4	5	5	14
3	2	3	8
3	3	4	10
5	3	3	11
4	5	3	12
3	4	5	12
3	4	5	12
4	4	3	11
5	4	3	12
3	3	4	10
4	2	3	9
4	4	3	11
4	3	3	10
4	4	4	12
3	4	4	11
2	4	3	9
3	2	3	8
5	5	5	15
5	5	4	14
5	4	5	14
5	5	2	12
4	3	2	9
5	5	5	15
4	3	4	11
3	3	5	11
3	4	2	9
4	2	2	8
3	5	4	12
2	3	2	7
3	3	4	10
2	1	4	7

5	3	5	13
3	3	2	8
4	4	4	12
3	3	5	11
2	2	2	6
3	3	3	9
4	5	4	13
1	1	1	3
2	2	2	6
2	2	2	6
4	4	4	12
3	2	4	9
3	2	2	7
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
3	2	4	9
4	4	5	13
2	2	2	6
3	3	3	9
2	2	2	6
3	3	4	10
3	3	4	10
3	4	4	11
3	3	3	9
2	2	2	6
4	4	3	11
3	2	4	9
2	2	2	6
3	3	4	10
3	2	2	7
3	3	3	9
4	4	5	13
1	3	1	5
5	5	5	15
1	2	2	5
4	5	5	14
5	5	5	15
2	1	2	5

4	4	4	12
4	3	4	11
5	4	5	14
2	2	4	8
4	4	4	12
5	5	5	15
4	1	1	6
5	5	5	15
3	2	5	10
3	3	3	9
4	4	3	11
2	2	2	6
4	3	3	10
2	3	3	8
4	4	3	11
1	1	1	3
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
2	2	2	6
1	3	3	7
4	3	4	11
5	4	4	13
5	5	5	15
2	3	2	7
2	2	2	6
1	1	1	3
4	1	4	9

Lampiran 6: Hasil Uji Validitas**Correlations**

		T11	T12	T13	TIR
T11	Pearson Correlation	1	,323**	,342**	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	167	167	167	167
T12	Pearson Correlation	,323**	1	,597**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	167	167	167	167
T13	Pearson Correlation	,342**	,597**	1	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	167	167	167	167
TIR	Pearson Correlation	,731**	,798**	,820**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	KR
K1	Pearson Correlation	1	,507**	,095	,366**	,354**	,387**	,565**	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,222	,000	,000	,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
K2	Pearson Correlation	,507**	1	,060	,245**	,283**	,305**	,356**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000		,443	,001	,000	,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
K3	Pearson Correlation	,095	,060	1	,082	,080	,169*	,112	,363**
	Sig. (2-tailed)	,222	,443		,292	,307	,029	,150	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
K4	Pearson Correlation	,366**	,245**	,082	1	,447**	,296**	,279**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,292		,000	,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
K5	Pearson Correlation	,354**	,283**	,080	,447**	1	,562**	,370**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,307	,000		,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
K6	Pearson Correlation	,387**	,305**	,169*	,296**	,562**	1	,475**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,029	,000	,000		,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
K7	Pearson Correlation	,565**	,356**	,112	,279**	,370**	,475**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,150	,000	,000	,000		,000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
KR	Pearson Correlation	,733**	,613**	,363**	,613**	,698**	,722**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LKR
LK1	Pearson Correlation	1	,494**	,474**	,105	,085	,633**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,176	,274	,000
	N	167	167	167	167	167	167
LK2	Pearson Correlation	,494**	1	,495**	,215**	,124	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,112	,000
	N	167	167	167	167	167	167
LK3	Pearson Correlation	,474**	,495**	1	,136	,119	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,080	,125	,000
	N	167	167	167	167	167	167
LK4	Pearson Correlation	,105	,215**	,136	1	,552**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,176	,005	,080		,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167
LK5	Pearson Correlation	,085	,124	,119	,552**	1	,612**
	Sig. (2-tailed)	,274	,112	,125	,000		,000
	N	167	167	167	167	167	167
LKR	Pearson Correlation	,633**	,692**	,663**	,650**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167	167	167

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		WFC1	WFC2	WFC3	WFCR
WFC1	Pearson Correlation	1	,416**	,393**	,772**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	167	167	167	167
WFC2	Pearson Correlation	,416**	1	,514**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	167	167	167	167
WFC3	Pearson Correlation	,393**	,514**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	167	167	167	167
WFCR	Pearson Correlation	,772**	,806**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7: Hasil Uji Realiblias

Variabel Y (Turnover Intention)

Cronbach's Alpha	N of Items
,678	3

Variabel X1 (Kompensasi)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
,753	,753

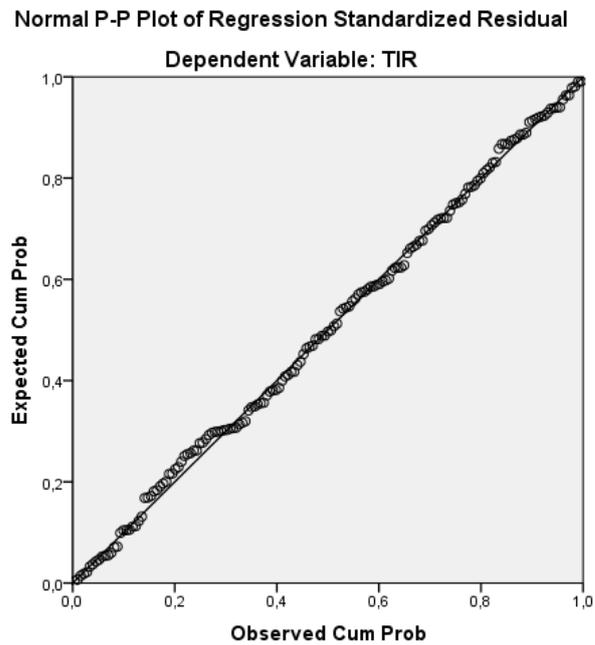
Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	5

Variabel X3 (work Family Conflict)

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	3

Lampiran 8: Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,78386425
Most Extreme Differences	Absolute	,033
	Positive	,024
	Negative	-,033
Test Statistic		,033
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

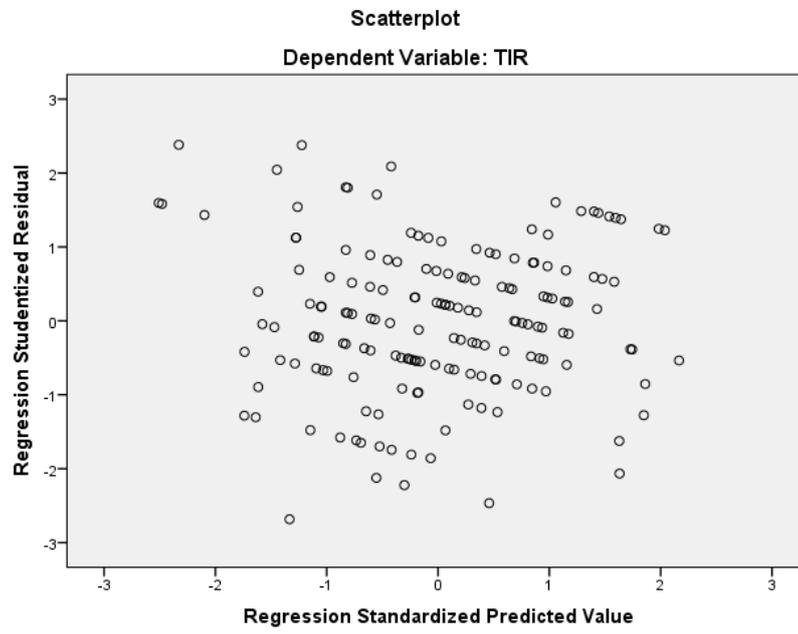
d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,245	,508		4,423	,000		
KR	-,108	,102	-,080	-1,058	,291	,956	1,046
LKR	,419	,093	,341	4,521	,000	,958	1,044
WFCR	,032	,068	,035	,469	,640	,997	1,003

a. Dependent Variable: TIR

Lampiran 10: Hasil Uji Heterokedastisitas

Lampiran 11: Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,245	,508		4,423	,000		
KR	-,108	,102	-,080	-1,058	,291	,956	1,046
LKR	,419	,093	,341	4,521	,000	,958	1,044
WFCR	,032	,068	,035	,469	,640	,997	1,003

a. Dependent Variable: TIR

Lampiran 12: hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 ^a	,113	,097	,791

a. Predictors: (Constant), WFCR, LKR, KR

b. Dependent Variable: TIR

Lampiran 13: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,998	3	4,333	6,924	,000 ^b
	Residual	101,998	163	,626		
	Total	114,995	166			

a. Dependent Variable: TIR

b. Predictors: (Constant), WFCR, LKR, KR