



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(Studi Kasus Bagian Operator *Spinning* PT Delta Dunia Tekstil Cabang
Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Muhamad Rifki Fahrizal

17810134

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

2022

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang:

Nama : Muhamad Rifki Fahrizal

NPM : 17810134

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

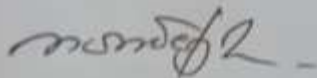
Judul Sekripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT DELTA DUNIA TEKSTIL BAGIAN OPERATOR *SPINNING* CABANG PEKALONGAN

Dengan ini menyatakan bahwa sekripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Semarang,

Pembimbing I

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc

NPP. 169001508




Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M

NPP. 188301541

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti., MP

NPP. 146501457

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT DELTA DUNIA TEKSTIL BAGIAN OPERATOR *SPINNING* CABANG PEKALONGAN"

Oleh:

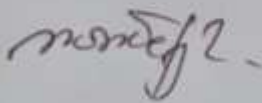
Nama : Muhamad Rifki Fahrizal
NPM : 17810134
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah disetujui dan disahkan pada :

Hari :

Tanggal :

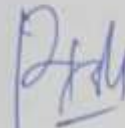
Pembimbing I



Noni Setyorini, S.E., M. Sc

NPP. 169001508

Pembimbing II

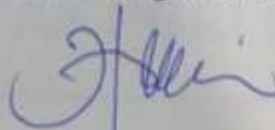


Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M

NPP. 188301541

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Ika Indriasari., SE., Akt., M. SI

NIP. 197608232005012001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT DELTA DUNIA TEKSTIL BAGIAN OPERATOR *SPINNING* CABANG PEKALONGAN.

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada Hari :

Tanggal :

Panitia Ujian

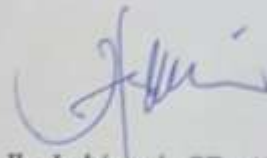
Ketua



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti., MP

NPP. 146501457

Sekretaris



Ika Indriatari., SE., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

Penguji

1. Noni Setyorini, S.E., M. Sc

NPP. 169001508

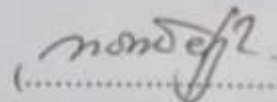
2. Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M

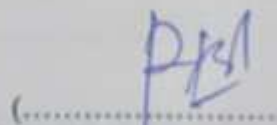
NPP. 188301541

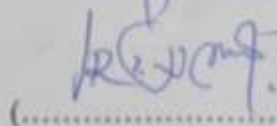
3. Ira Setiawati, SE., M. Si

NPP. 197801548

Tanda Tangan


(.....)


(.....)


(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sukses bukanlah hal kebetulan. sebab, kesuksesan terbentuk dari kerja keras, pembelajaran, pengorbanan dan cinta yang ingin kamu lakukan (Pele)

Terkadang kehidupan yang dijalani tidak sesuai rencana kita, maka yang harus kita lakukan berusah dan berdo, a. Karena dengan usaha dan do, a semua urusan akan menjadi mudah. Support teman dan keluarga kunci dalam menjalani hidup ini Karena merekalah Pahlawan dibalik layar dalam kehidupan.

Hormati kedua orang tuamu dan hormati gurumu karena merekalah yang menjadikanmu manusia yang bermanfaat bagi orang disekelilingmu dan menjadikanmu manusia yang memuliakan manusia.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Almamater Universitas PGRI Semarang.
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
3. Kedua orang tua, (Bapak Mugiman dan Ibu Sus Wanti) serta sanak saudara tercinta yang selalu mensupport.
4. Para Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
5. Seluruh sahabat seperjuangan skripsi.
6. Segelas energen dan satu toples krupuk emping yang setia menemani menyelesaikan tugas akhir skripsi.
7. Motor Scoopy trondol yang setia mengantar bimbingan dari rumah menuju kampus
8. Terimakasih untuk sofyan Anurdin dan yoga Teknik sipil yang membantu saya dan menemani saya hingga larut malam dalam mengerjakan skripsi.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Rifki Fahrizal

NPM : 17810134

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pt Delta Dunia Tekstil Bagion Operator *Spinning* Cabang Pekalongan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai.

Apabila pada kemudia hari terbukti sekripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya

Semarang, Februari 2022



Muhamad Rifki Fahrizal

NPM. 17810134

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja terhadap *turnover intension* Y. Penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran angket melalui Google form kepada responden dan diolah dengan alat analisis *IBM SPSS Statistic Version 25*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Dunia Tekstil Bagian Operator *Spinning* cabang Pekalongan sejumlah 110 orang. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa variable kompensasi nilai t hitung sebesar $6,007 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Pelatihan nilai t hitung sebesar $4,221 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,847 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,221 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan maka hipotesis diterima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, *Turnover Intension*, Pelatihan

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of compensation, training, work environment on turnover intention Y. This thesis uses the proportionate stratified random sampling method. The data is processed using multiple linear regression analysis. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google forms to respondents and processed using the IBM SPSS Statistic Version 25 analysis tool. The population in this study were all 110 employees of PT Delta Dunia Tekstil Spinning Operator Section, Pekalongan branch. Based on the test results, it is stated that the compensation variable t arithmetic value is $6.007 > t$ table 1.659 and the significance value is $0.000 < 0.05$. The training variable has a t -count value of $4.221 > t$ -table 1.659 and a significance value of $0.847 < 0.05$. The work environment variable has a t -count value of $4.221 > t$ -table 1.659 and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that compensation, training and work environment on turnover intention have a positive and significant effect, so the hypothesis is accepted.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Turnover Intention, Training*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT Delta Dunia Tekstil Bagian Operator *Spinning* Cabang Pekalongan” ini disusun guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sangat berterima kasih banyak kepada:

1. Dr. Muhdi, S.H., M. Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bimbingan sekaligus motivasi kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
3. Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang sekaligus penguji skripsi.
4. Noni Setyorini, S.E., M. Sc, selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang sangat berarti hingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Ratih Hesty Utami P.,S.E.,M.M, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kesempatan untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi.
6. Bapak / Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberi bekal ilmu selama belajar di Universitas PGRI Semarang.

7. Kedua orang tua saya Bapak Mugiman dan Ibu Sus Wanti yang senantiasa memberikan tambahan semangat hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Tidak lupa juga buat teman – teman saya yang selalu support saya.
9. Kepada diri sendiri karena sudah mampu bertahan menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk melati oksatrina saputi yang sudah sabar mengajari dan membantu dalam proses skripsian.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRAK</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	12
C. Pertanyaan penelitian	12
D. Tujuan penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II.....	15
TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. KAJIAN PUSTAKA.....	15
B. Landasan Teori.....	20
C. Pengembangan hipotesis	36
D. Kerangka berfikir	41
E. Hipotesis penelitian.....	42
BAB III.....	43
METODE PENELITIAN.....	43

A. Desain penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Definisi operasional	46
D. Teknik dan instrumen pengumpulan data	48
E. Uji Validitas dan Rehabilitas Instrumen	50
F. Teknik Analisis Data	51
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Umum objek penelitian.....	56
B. Hasil Penyebaran Data	60
C. Hasil Karakteristik Responden.....	61
D. Hasil Penelitian dan Analisis Data	62
E. Pembahasan.....	76
BAB V.....	81
PENUTUP.....	81
A. KESIMPULAN	81
B. SARAN	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> karyawan dibagian operator spinning PT. Delta Dunia Tekstil (2018 – 2020)	3
Tabel 1.2 Rata – rata pemberian gaji bagian operator spinning PT. Delta Dunia Tekstil tahun 2018 – 2020	6
Tabel 1.2 Data Pelatihan dibagian operator spinning PT Delta Dunia Tekstil Tahun 2018 – 2020	9
Table 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Jumlah Responden Penelitian	44
Tabel 3.2 Definisi variable	46
Tabel 3.3 Penilaian Skala pengukuran	50
Tabel 4.1 Hasil penyebaran data	60
Tabel 4.2 Deskripsi sample penelitian	61
Tabel 4.3 Hasil uji validitas	63
Tabel 4.4 Hasil uji Reabilitas	65
Tabel 4.5 Analisis deskriptif	65
Table 4.6 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Glejser	71
Tabel 4.9 Hasil Uji t	72
Tabel 4.10 Hasil Uji F	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berfikir	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode P – Plot	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuisoner	86
Lampiran 2. Data <i>Turnover</i> Karyawan PT.Delta Dunia Tekstil (2018-2020).....	92
Lampiran 3. Rata-rata Pemberian Gaji Bagian Operator Spinning PT.Delta Dunia Tekstil (2018-2020)	93
Lampiran 4 Deskripsi Responden	94
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden	98
Lampiran 6 hasil pengolahan data.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu perusahaan, Karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem diperusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Prasetya et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia untuk organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. sumber daya manusia sebagai Salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Samsuni, 2017).

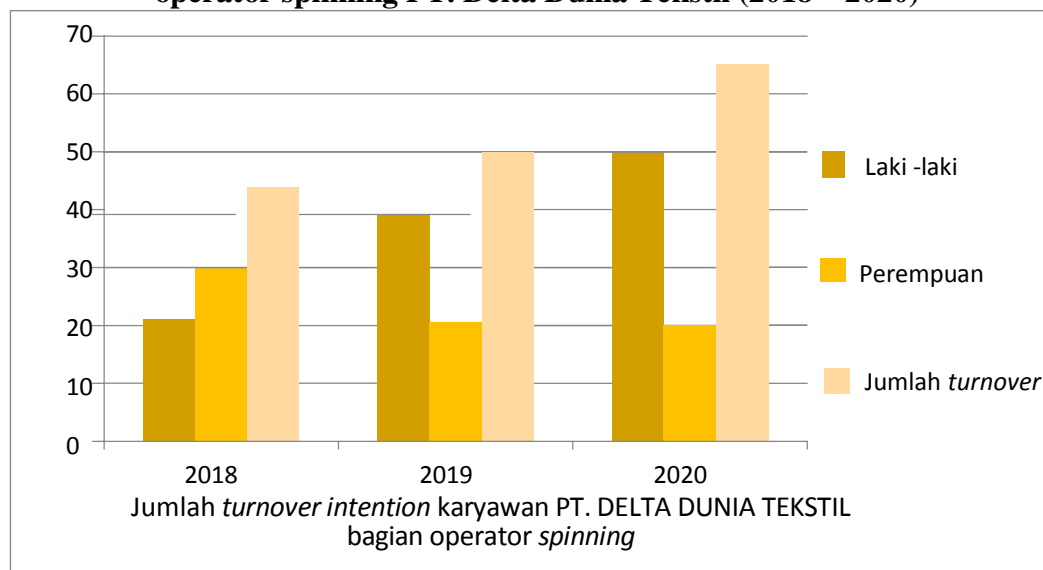
Hal yang berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal yaitu dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlu dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Pengembangan atau

pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik dimasa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalanya waktu, prestasi dan skil akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang mereka miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangat berpengaruh dalam efektif dan efesiennya dalam satu organisasi (Eri, 2019).

Mengelola sumber daya manusia, perusahaan mengalami beberapa kendala yang berdampak negatif pada perusahaan, salah satunya adalah turnover intentions. Menurut Harnoto (2002) turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Siregar (2006) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan atau organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampau tinggi. Wirawan (2015) menyatakan bahwa *turnover* akan

berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti. Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Menurut Harnoto (2002) dalam Widjaja (2008) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Rivai (2009) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan (Fuaidah et al., 2018).

Table 1.1 Data *Turnover* karyawan dibagian operator spinning PT. Delta Dunia Tekstil (2018 – 2020)



Sumber: PT Delta Dunia Tekstil 2020

Berdasarkan grafik pada table 1.1 data, bahwa ditahun 2018 karyawan masuk sekitar 70 karyawan dan *turnover intentionya* 45 karyawan, sedangkan pada tahun 2019 karyawan masuk sekitar 65 karyawan dan *turnover intentionnya* 50 karyawan dan pada tahun 2020 karyawan masuk sekitar 70 dan *turnover intentionya* 65 karyawan. Berdasarkan grafik yang diperoleh, PT Delta Dunia Tekstil menunjukkan bahwa jumlah karyawan 3 tahun terakhir mengalami penurunan setiap tahunnya hal ini sangat berdampak buruk bagi perusahaan dan berdampak juga terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu tidak adanya sistem kontrak bagi karyawan baru, tidak adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi ataupun karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan dari table diatas tingkat *turnover intention* di PT. Delta dunia tekstil meningkat setiap tahunnya.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Ariyati & Mahera, 2018). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa: “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) adalah: “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut T. Hani Handoko (2000) menyatakan bahwa: “kompensasi adalah segala sesuatu yang diteri oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Adapun pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sesuai dengan indikator menurut Simamora (2004:442), pada penelitian ini kompensasi dibatasi pada: (1) Upah dan gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas. Adapun pengertian menurut Yuniarsih (2011), bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi didefinisikan oleh Sastrohadiwiryono (2002) adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut adalah table gaji karyawan pt delta dunia tekstil PT. Delta Dunia Tekstil:

**Tabael 1.2 Rata – rata pemberian gaji bagian operator spinning
PT. Delta Dunia Tekstil tahun 2018 – 2020**

No	Devisi	Gaji pokok perbulan (2018)	Gaji pokok perbulan (2019)	Gaji pokok perbulan (2020)
1	<i>Doffer RSF</i>	Rp. 1.900.000	Rp. 2.000.000	Rp. 1.500.000
2	<i>Operator RSF</i>	Rp. 1.900.000	Rp. 2.000.000	Rp. 1.500.000
3	<i>S. Roving, S. COP, Top cleaner, W. Collect</i>	Rp. 1.840.000	Rp. 1.900.000	Rp. 1.450.000

Sumber PT. Delta Dunia Tekstil 2020

Berdasarkan table diatas rata – rata gaji karyawan tahun 2018 sampai 2019 mengalami kenaikan gaji. Sedangkan pada tahun 2020 karyawan mengalami penurunan gaji dikarenakan keterlambatan suplay bahan baku yang mengakibatkan perusahaan tidak memproduksi dengan maksimal maka secara tidak langsung berdampak pada jadwal kerja karyawan, sedangkan karyawan di gaji berdasarkan kinerja yang dilakukan. Maka dari itu jika karyawan tidak kerja maka tidak akan mendapatkan gaji. Hal ini dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015) mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan.

Temuan penelitian terdahulu menunjukkan beberapa hasil temuan hipotesis kompensasi oleh Khaidir & Sugiati (2016) Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak sedangkan menurut Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi dan Made Subudi (2017) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah juga keinginan karyawan keluar dari organisasi. Sedangkan menurut Devi dan Sudibia (2015) kompensasi berpengaruh negatif

signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014), Sivarethinamohan (2015), Widayati (2016), dan Parashakti dkk (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain masalah kompensasi pelatihan juga berpengaruh terhadap *turnover intention* diperusahaan. Hal ini sangat penting dikarena pelatihan bagi tenaga kerja baru harus memiliki skil atau setidaknya pernah mengikuti pelatihan, karena jika karyawan tidak memiliki keahlian dalam bidang tersebut maka sangat merugikan bagi perusahaan dan berdampak kepada karyawan lainnya. Maka perusahaan harus benar – benar teliti dalam mendidik atau melatih calon karyawan agar menjadi MSD (sumber daya manusia) yang berkompeten dan bertanggung jawab dalam pekerjaanya. Pelatihan kerja merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai (Kaswan, 2011). Hal itu dipertegas dengan pendapat Simamora, dalam Hartatik, (2014) bahwa tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di embannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas perkerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat

menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya (Prasetya et al., 2020).

Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan yaitu meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan teknis, teknis dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan – pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras lagi, Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas – tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat – sendat dalam melakukan pekerjaannya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Menurut Wibowo (2013) pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Pelatihan yaitu suatu proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan Dessler (2010). Menurut Fajar (2013) pelatihan yaitu proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut mondy (2008), pelatihan dan pengembangan (training and development) yaitu jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Berdasarkan definisi – definisi di atas maka dapat disimpulkan definisi pelatihan yaitu

proses pembelajaran karyawan untuk memulai pekerjaannya, pelatihan bisa saja diberikan pada saat awal masuk pekerjaan ataupun saat ingin menempati posisi baru pada suatu perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memberikan ketrampilan pada karyawan dan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Putri & Ratnasari, 2019).

Tabel 1.2 Data Pelatihan dibagian operator *spinning* PT Delta Dunia Tekstil Tahun 2018 – 2020

No	Pelatihan	Tahun		
		2018	2019	2020
1.	<i>Doffer RSF</i>	30	45	45
2.	<i>Operator RSF</i>	55	25	37
3.	<i>S. Roving, S. COP, Top cleaner, W. Collect</i>	45	50	28
	Jumlah	125	120	111

Sumber: pt delta dunia tekstil 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pelatihan yang ada di unit operator spinning terdiri dari 3 pelatihan, pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai spesialisasi pekerjaan yang dilakukan. perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau tenaga kerja yang siap dan mampu menjalankan tugasnya sebaik mungkin. Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai (Ichsan, 2020)

Penelitian terdahulu yang pernah meneliti variable pelatihan diantaranya Hasna Hasanah dan Dr. Ratri Wahyunintyas, S.T., M.M (2019) pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Supriati (2018) pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh pengaruh

positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Newman et al (2011) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Sedangkan menurut Hasna Hasanah dkk (2019) pelatihan tidak memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention*. Menurut Muhammad Donal Mon dan Stephanie Mulyadi (2021) Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb et al (2015) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara pelatihan karyawan dan *turnover intention*.

Selain kompensasi dan pelatihan, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan mencapai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja yang pada akhirnya dapat menumbuhkan peningkatan produktifitas kerja (Saputra & Sudharma, 2017). Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan missal kebersihan, suhu udara, keaman kerja, penelangan dan lain – lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari - hari. Factor - factor lingkungan kerja dapat menjamin karyawan bekerja dengan semangat sehingga pengaruh dalam kinerja karyawan dan

meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Pratama & Wismar'ain, 2018).

Kesimpulannya adalah lingkungan kerja yang sesuai, memiliki kebersihan, kenyamanan, penerangan dan keamanan maka dijamin karyawan akan optimal dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang memadai memiliki ciri – ciri seperti yang sudah diterangkan tadi, Jadi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan para ahli diantaranya, Nur riqoh Fuaidah (2018) Variabel lingkungan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sedangkan menurut Etik Fikria Zulfa dan Siti Nur Azizah (2020) lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui job satsisfaction diterima. Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra (2017) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Diperkuat oleh I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PT. Delta Dunia Tekstil adalah perusahaan manufaktur garmen yang berdiri pada tahun 2017 dan beroperasi tahun 2018 bergerak di bidang pembuatan benang yang akan diekspor keluar kota. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*” (Studi Pada Karyawan Operator Bagian *Spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan).**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini yaitu adanya keluar masuknya karyawan atau biasa disebut *turnover intention*, hal ini terjadi karena adanya fenomena penerapan kompensasi yang belum sesuai harapan karyawan, pelatihan kerja yang tidak sesuai prosedur serta lingkungan kerja yang kurang nyaman di bagian operator *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan.

C. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian operator *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian operator *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian operator *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan?
4. Apakah kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja secara Bersama – sama berpengaruh terhadap *turnover intention* bagian operator *spinning* PT. Dunia Tekstil Cabang Pekalongan?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan bertujuan:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan operator bagian *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap *turnover intention* karyawan operator bagian *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan operator bagian *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan.
4. Untuk menguji dan menganalisis serta mendiskusikan pengaruh langsung tidak langsung kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan operator *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil cabang Pekalongan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumber pembelajaran pada materi kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan agar kedepannya semakin optimal, khususnya tentang kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja serta *turnover intention* karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi menjadi dasar acuan dan sumber referensi segala aspek kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan, pengetahuan dan tambahan pengalaman yang berharga bagi peneliti serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja yang nantinya penulis akan dihadapkan disituasi tersebut.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN PUSTAKA

Supaya mencapai tujuan penelitian maka perlu dilakukan kajian Pustaka yang dilihat dari penelitian terdahulu dan diperoleh dari jurnal – jurnal ilmiah yang sudah ada sebagai acuan dalam membandingkan suatu variabel yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mendapatkan landasan teori. Berikut ini beberapa jurnal yang merupakan penelitian terdahulu.

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
1.	Muhammad Khaidir (2016)	Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. gagah satria manunggal banjarmasin	Variabel X: stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja Variabel Y: turnover intention	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah: 1. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin. 2. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin. 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.

				4. Variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.
2.	Nur riqoh Fuaidah Bambang Swasto Sunuharyo Edlyn Khurotul Aini (2020)	pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap turnover intention (studi pada karyawan auto2000 malang-sutoyo)	Variabel X: kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan. Variabel Y: turnover intention	Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) terhadap Turnover Intention (Y)
3.	Etik Fikria Zulfa, Siti Nur Azizah (2018)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen)	Variabel X: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Variabel Y: Turnover Intention dan Job Satisfaction	Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Job satisfaction dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention berdasarkan analisis jalur. Job satisfaction dapat memediasi pengaruh

				lingkungan kerja fisik terhadap <i>turnover intention</i> berdasarkan analisis jalur
4.	Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019)	Pengaruh kompensasi finansial, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan koperasi asadana semesta denpasa	Variabel X: kompensasi finansial, budaya organisasi dan kepemimpinan kerja. Varibal Y: <i>turnover intention</i>	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah 1) Kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> di Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah <i>turnover intention</i> karyawan di Koperasi Asadana Semesta Denpasar. 2) Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> di Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin rendah <i>turnover intention</i> karyawan di Koperasi Asadana Semesta Denpasar. 3) Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> di Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

				kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin rendah <i>turnover intention</i> karyawan di Koperasi Asadana Semesta Denpasar.
5.	Supriatin (2018)	Pengaruh pelatihan Pengembangan dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)	Variabel X: pelatihan Pengembangan dan Kompensasi Variabel Y: turnover intention	Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap turnover intention dosen Politeknik Bengkalis dan ini juga berarti hipotesa pertama dalam penelitian ini dapat diterima yaitu sebesar 3,670. Pelatihan dan pengembangan dengan kontinuitas pelatihan, program bantuan studi lanjut, karir, aktualisasi diri dan melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan berpengaruh besar terhadap turnover intention dosen Politeknik Bengkalis. Hipotesa kedua menunjukkan bahwa penelitian ini juga dapat diterima yaitu sebesar 3,39. Dengan demikian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dosen Politeknik Bengkalis
6.	Muhammad Donal Mon, Stephanie Mulyadi	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan,	Variabel bebas: Motivasi kerja, kompensasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan hipotesa ketiga, ketujuh, dan kedelapan tidak

	(2021)	Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam	dan lingkungan kerja Variabel terikat: kepuasan kerja	berpengaruh signifikan dan didukung oleh penelitian sebelumnya. Hipotesa pertama, kedua, keempat, kelima, keenam, kesembilan, dan kesepuluh berpengaruh signifikan positif dan didukung oleh penelitian sebelumnya. Keterbatasan penulis dalam penelitian ini adalah penulis kesulitan mengumpulkan kuesioner karena pandemi dan responden yang dipusatkan tersebar karena banyaknya hotel yang tutup karena pandemi. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh HR Practices terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal.
7.	Hasna Hasanah, Dr. Ratri Wahyunintyas, S.T., M.M (2019)	Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover intentions pada PT Inti (persero)	Variabel X: Pelatihan Variabel Y: Turnover intentions	Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intentions sedangkan berdasarkan koefisien determinasi, pelatihan berpengaruh sebesar 0,2% terhadap turnover intentions dan 99,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut M. Kadarisman (2012), kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya dampak positif tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan dimana akan menarik karyawan yang tingkat kompetensinya tinggi untuk bekerja pada organisasi maupun perusahaan. Kompensasi Hasibun (2012) yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Panggabean (2004) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Yani (2012) mengemukakan bahwa kompensasi yaitu bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) kompensai yaitu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu menurut Ardana (2012) kompensasi adalah

segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan tau organisasi. Kompensasi yaitu suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh suatu perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2008). Menurut Sedarmayanti (2010) kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Dessler (2007) mengemukakan bahwa kompensasi yaitu setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan. Rivai (2004), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Definisi diatas sama sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pengertian para ahli di atas bahwa kompensasi merupakan hasil yang diperoleh sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi.

b. Tujuan kompensasi

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta srikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2012).

1) Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinya ikatan Kerjasama formalantara perusahaan dan karyawan. Karyawan harus mengejar tugas – tugas dengan baik. Sedangkan pengusaha wajib membyar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatan.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan *qualified* (memenuhi syarat) perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar. Manajemen akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetantif maka stabilitas kareyawan lebih terjamin karna *turnover* reltive kecil.

6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin semakin baik mereka menyadari serta menaati peraturan – peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan ber konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

c. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor –faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Donni Juni Priansa (2014) faktor-faktor tersebut meliputi:

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja. Setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.
- 2) Kemampuan membayar. Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi.

- 3) Kesediaan membayar. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan ketrampilan di atas rata – rata tenaga kerja pada umumnya, maka akan diberikan kompensasi yang lebih murah.
- 5) Serikat pekerja, serikat pegawai atau serikat buruh akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil dan layak serta wajar,

d. Indikator Kompensasi

Menurut Noe (dalam Aulia dan Troena, 2013) menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu:

1) Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengantisipasi bahwa uang dapat digunakan dapat digunakan untuk mendorong karyawan lebih giat lagi maka mereka yang

memproduksi produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, dan rencana pendidikan.

2. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan sebagainya. Henry Simamora (2004) mengemukakan bahwa pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pefai untuk mencapai

tujuan organisasi. adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan kerja juga dapat, meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik karyawan baru maupun karyawan lama serta dapat meningkatkan keahlian para karyawan. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

b. Tujuan pelatihan

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu. Menurut Henry (2004). tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan dalam empat bidang yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif pada perubahan teknologi. Pada gilirannya berarti bahwa pekerja senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan. Sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan kedalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Karyawan sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai output dan standart mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpaan sumber daya teknologi manusia (*human technological resource*) dan kelimpaan keuangan, manusia dan teknologis.

c. Indikator pelatihan

Perusahaan setelah memberikan pelatihan karyawan perlu menilai bagaimana tingkat pelatihan karyawan. Menurut Bartlett (2001) untuk menilai pelatihan karyawan dapat menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- 1) *Perceived Access to Training* (Akses yang dirasakan ke pelatihan)

- 2) *Training Participation* (Partisipasi Pelatihan)
- 3) *Perceived Support for Training from colleagues* (Dukungan yang Dirasakan untuk Pelatihan dari rekan kerja)
- 4) *Perceived Support for Training from Senior Staff* (Dukungan yang Dirasakan untuk Pelatihan dari Staf Senior)
- 5) *Motivation to Learn* (Motivasi belajar)
- 6) *Perceived Benefits of Training* (Manfaat yang Dirasakan dari Pelatihan)

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang berarti kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja (Permansari, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Menurut penelitian (Sedarmayanti, 2009 dalam Suprpto) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah -

ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010 dalam Cintia, 2016) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan uraian dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan, Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik itu lingkungan fisik atau pun non fisik, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

b. Jenis – jenis lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011 dalam Cintia, 2016) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung. Maupun secara tidak langsung. Segala sesuatu yang ada disekitar dapat mempengaruhi saat menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara ataupun 17 lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

- 2) Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi yang baiknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, membangun intrapersonal dan pengendalian diri.

c. Faktor – faktor lingkungan kerja

Menurut (Sofyan, 2013) secara garis besar Faktor-Faktor Lingkungan Kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Fasilitas kerja lingkungan, kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerja ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil. Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja menurut (Pawirosumarto et al., 2017 dalam Nurhidayah, 2018) dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah:

- a) Fasilitas Kerja Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam sebuah organisasi perusahaan atau pun kantor. Karena fasilitas kerjalah yang menjadi alat untuk melakukan dan mengerjakan tugas dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.
- b) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik akan dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari keamanan dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Keamanan kerja karyawan terjamin dengan adanya penjagaan dan jaminan keamanan dalam prosedur sebuah perusahaan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.
- c) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja ini meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan atau

sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pemimpin dengan karyawan serta dapat menimbulkan saling pengertian antara pemimpin dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Ahyari (1994) lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut indicator yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja adalah:

- 1) Pelayanan karyawan.
- 2) Kondisi karyawan.
- 3) Hubungan kerja.

4. *Turnover intention*

a. *Pengertian Turnover Intention.*

Menjaga karyawan untuk tetap berada dalam organisasi merupakan tantangan yang harus diselesaikan oleh perusahaan, salah satu cara mempertahankan karyawan untuk tetap berada didalam perusahaan adalah dengan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Menurut Krausz dan Macdonald dalam Memon et al (2016) *turnover* adalah berakhirnya kontrak resmi atau psikologis antara

karyawan dan organisasi. Purani & Sahadev dalam Ramamurthi (2016) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah rencana karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan atau perusahaan mereka untuk mencari penawaran yang lebih baik.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Siregar (2006) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dari pemaparan di atas tampak jelas bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Turnover karyawan yang terjadi dalam perusahaan memiliki dampak negatif terhadap perusahaan, terutama dari sisi biaya yang ditimbulkan. Menurut Newstrom (2007) *turnover* memiliki beberapa dampak negatif untuk perusahaan, diantaranya:

- 1) Biaya perpisahan (waktu dalam wawancara keluar, pesangon, kenaikan pajak pengangguran)
- 2) Biaya pelatihan untuk karyawan baru
- 3) Biaya lowongan pekerjaan
- 4) Biaya pergantian (penarikan, seleksi, penempatan)
- 5) Efek moral (kehilangan hubungan persahabatan, kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan)

Menurut Cao et al dan Harga dalam Memon et al menjelaskan bahwa ada dua jenis *turnover*, yaitu:

1) *Voluntary turnover*

Voluntary turnover adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Jenis *turnover* ini biasanya disebabkan adanya alternatif lain yang lebih menarik dibandingkan pekerjaan saat ini.

2) *Involuntary turnover*

Involuntary turnover adalah keputusan perusahaan untuk menghentikan hubungan kerja dengan seorang karyawan. Steel & Ovalle dalam Dusek et al (2014) menjelaskan bahwa kebanyakan peneliti sepakat bahwa keinginan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan adalah langkah terakhir dalam *voluntary turnover*. Sehingga bisa kita simpulkan bahwa *turnover intention* lebih mengarah pada jenis *turnover* yang bersifat sukarela.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat kita ketahui *turnover intentions* menjadi masalah serius yang harus dihindari dan diminimalisir.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Turnover intention terjadi atas keputusan individu seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela, munculnya keputusan individu tentunya terjadi karena ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Shields & Ward dalam

Ramamurthi (2016) keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

- 1) Gaji yang rendah
- 2) Benefits yang rendah
- 3) Jam kerja atau jadwal yang tidak fleksibel
- 4) Peluang kemajuan karir
- 5) Manajemen yang buruk
- 6) Stres kerja
- 7) Kewajiban keluarga
- 8) Pensiun dini
- 9) Minim nya fasilitas/pelayanan
- 10) Tingkat motivasi yang rendah

Selain faktor-faktor diatas, menurut Ghiselli et al dalam Dusek et al (2014) beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intentions adalah:

- 1) Umur
- 2) Jenis kelamin
- 3) Masa jabatan
- 4) Pendidikan
- 5) Alternatif pekerjaan yang tersedia
- 6) Konten pekerjaan
- 7) Kepuasan kerja

Dari penjelasan tersebut tampak jelas bahwa turnover intention dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal dari karyawan.

c. Indikator *Turnover Intentions*

Turnover intention dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yang mengacu pada penelitian Mobley et, all. dalam Witasari (2009) yaitu:

1) Memikirkan untuk keluar

Indikator memikirkan untuk keluar diukur dari pikiran atau pertimbangan karyawan untuk keluar dari perusahaannya saat ini.

2) Pencarian pekerjaan

Indikator pencarian pekerjaan diukur dari keaktifan karyawan dalam mencari alternatif pekerjaan baru.

3) Niat untuk keluar

Indikator niat untuk keluar diukur dari niatan atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

C. Pengembangan hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap *Turnover intention*

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya turnover intention pada karyawan adalah kompensasi. Hasil penelitian Putrianti (2014) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi turnover intention. Hal yang sama juga

dipaparkan oleh Wibowo (2016) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi-rendahnya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi mengacu pada gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan untuk layanan (services) atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi perusahaan (Mondy, 2008). Selanjutnya, Dessler (2005) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk imbalan dari pekerjaan karyawan yang diberikan perusahaan. Zakaria dan Astuty (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan untuk pekerjaan yang diterima dan dilakukan seseorang karyawan atau pekerja. supriati (2018) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

hasil temuan hipotesis kompensasi oleh Khaidir & Sugiati (2016) Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak sedangkan menurut Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi dan Made Subudi (2017) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah juga keinginan karyawan keluar dari organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh pelatihan terhadap *Turnover intension*

Menurut Hasibuan (2009) apabila prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pelatihan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasinya tetap berarti metode pelatihan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. Sependapat dengan yang dikemukakan Yunarsi (2008) bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari karyawan itu sendiri. diantaranya Hasna Hasanah dan Dr. Ratri Wahyunintyas, S.T., M.M (2019) pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Supriati (2018) pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Newman et al (2011) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dapat mengurangi *turnover intentions* karyawan. Sedangkan menurut Hasna Hasanah dkk (2019) pelatihan tidak memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention*. Menurut

Muhammad Donal Mon dan Stephanie Mulyadi (2021) Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb et al (2015) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara pelatihan karyawan dan *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Pelatihan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *Trunover intention*

Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. lingkungan kerja yang sesuai, memiliki kebersihan, kenyamanan, penerangan dan keamanan maka dijamin karyawan akan optimal dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang memadahi. Nur riqoh Fuaidah (2018) Variabel lingkungan kerja karyawan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sedangkan menurut Etik Fikria Zulfa dan Siti Nur Azizah (2020) lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui job satsisfaction diterima. Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra (2017) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Diperkuat oleh I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai

berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur riqoh Fuaidah Jurnal Administrasi Bisnis (2018) menyatakan bahwa pengaruh Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention. Hal ini di karenakan kompensasi merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan, serta lingkungan kerja baik sangat dibutuhkan untuk kenyamanan bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian Ridwan Suryo Pranowo (2016), dan Fatkhurahman Arliansyah (2016) terbukti bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan menurut (Suprianti, 2018) menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

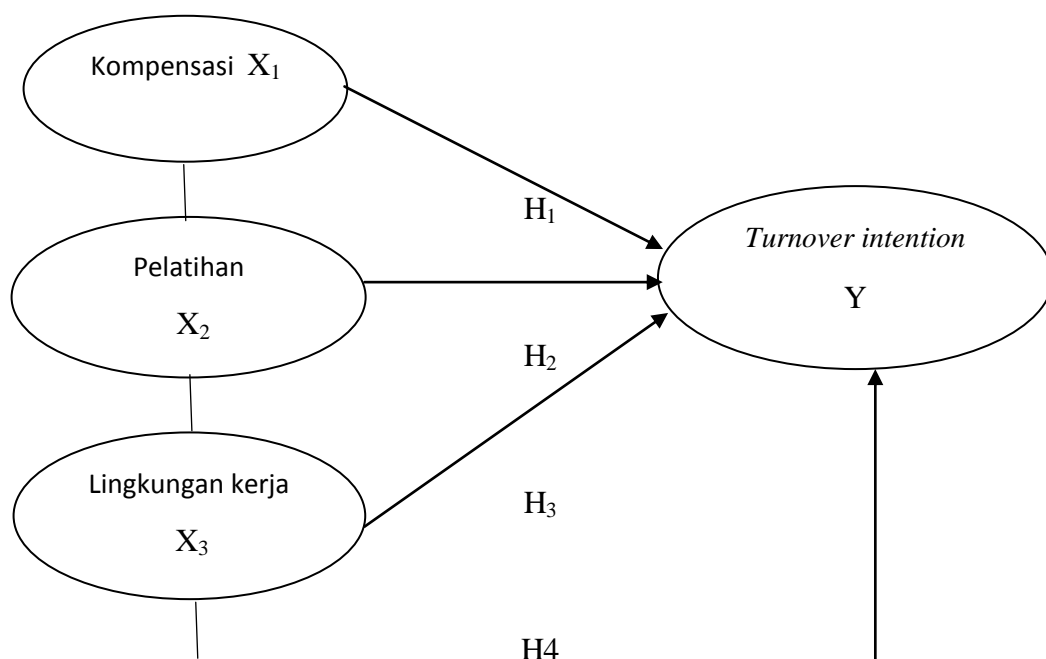
Sesuai penjelasan diatas bahwa hipotesis (H4) yaitu kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh simultan terhadap turnover intention (Y), dikarenakan semakin baiknya kompensasi (X1), Pelatihan (X2), lingkungan kerja (X3) maka akan mengurangi tingkat terjadinya turnover intention (Y) keluar masuknya karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

D. Kerangka berfikir

Kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual yang menunjukkan hubungan antar variabel yang kemudian selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2019). Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka berfikir

E. Hipotesis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan variable maka penelitian dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Variable kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan bagian operator spinning PT. Delta Dunia Tekstil.

H₂: Variable pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan bagian operator spinning PT. Delta Dunia Tekstil.

H₃: Variable lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan bagian operator spinning PT. Delta Dunia Tekstil.

H₄: variabel kompensasi (X_1), pelatihan (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan bagian operator *spinning* PT. Delta Dunia Tekstil.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Menurut Creswell (2010) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti gabungan antar variabel. Variabel variabel ini biasanya diukur dengan instrument-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2015), teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif kuantitatif merupakan sebuah metode untuk mengeksplorasi data atau angka dan menemukan pengetahuan dalam waktu tertentu.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Mulyatiningsih (2011) Populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Menurut Morissan (2012) Populasi adalah sebagai suatu

kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut tabel jumlah populasi yang ada di PT. Delta Dunia Tekstil di bagian Operator *Spinning*.

Tabel 3.1
Jumlah Responden Penelitian

No	Devisi	Jumlah Responden
1.	Doffer RSF	42
2.	Operator RSF	54
3.	S. Roving, S. Cop, Top clenner, W. collect	56
	JUMLAH	152

Sumber PT Delta Dunia Tekstil 2020

Dalam penelitian ini objek yang diamati adalah para karyawan di bagian operator spinning PT. Delta Dunia Tekstil. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 152 responden yang terdiri dari unit A dan unit B di bagian Operator *Spinning* PT Delta Dunia Tekstil.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan adanya jumlah responden 152 karyawan saja, sampel ini menggunakan rumus *proportionate stratified Random Sampling* Tetapi peneliti akan mengikut sertakan dengan keseluruhan responden yang ada, yaitu 152 karyawan.

a. Rumus slovin

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

Keterangan:

n : Besar Sampel

N : Populasi

e : Tingkat Kesalahan

Hasil perhitungan:

$$n = \frac{152}{1 + 152 (0,05 \times 0,05)}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{152}{1 + 0,38}$$

$$n = \frac{152}{1,38}$$

$$n = 110,14$$

$$\text{Total} = 110$$

b. *proportionate stratified Random Sampling*

Diketahui:

<i>Doffer RSF</i>	42
<i>Operator RSF</i>	54
<i>S. Roving, S. Cop, Top clenner, W. collect</i>	56
Jumlah	110

Rumus $n = (\text{populasi} / \text{populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel}$
yang ditentukan

$$\text{Doffer RSF: } 42 / 152 \times 110 = 30,39$$

$$\text{Operator RSF: } 54 / 152 \times 110 = 39,07$$

$$\text{S. Roving, S. Cop, Top clenner, W. collect: } 56 / 152 \times 110 = 40,52$$

$$\text{Total} = 30,3 + 39 + 40,5 = 109,98$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel penelitian minimum menggunakan 109,98 responden dan dibulatkan menjadi 110 responden.

C. Definisi operasional

Tabel 3.2
Definisi variable

No	Variable penelitian	Indikator variable
1.	X1 : kompensasi dalam penelitian (Utomo, 2017) Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:118).	Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Simamora (2009:445). a) Gaji Gaji merupakan bayaran tetap yang diterima karyawan b) Tunjangan Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diterima karyawan berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan c) Bonus Bonus merupakan tambahan bayaran yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri. d) Jaminan sosial Jaminan social merupakan perlindungan dari perusahaan untuk karyawan.

		<p>e) Fasilitas Fasilitas meliputi segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka mempermudah dan memperlancar perkerjaan karyawan.</p>
2.	<p>X2 : Pelatihan dalam penelitian dalam penelian (Wicaksono, 2018) Menurut Cascio (2003) pelatihan karyawan adalah program-program terencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada individu, kelompok. dan/atau tingkat organisasi.</p>	<p>Dalam penelitian ini, indikator penilaian yang digunakan untuk menilai pelatihan karyawan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan Bartlett (2001) dalam penelitiannya, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Perceived Access to Training b) Training Participation c) Perceived Support for Training from colleagues d) Perceived Support for Training from Senior Staff e) Motivation to Learn f) Perceived Benefits of Training
3.	<p>X3 : Lingkungan kerja dalam penelitian (TSANI, 2016) Manurut Ahyari (1994), lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan</p>	<p>Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja adalah</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pelayanan karyawan b) kondisi kerja c) hubungan kerja.
4.	<p>Y : <i>Turnover intention</i> dalam penelitian (Utomo, 2017) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah turnover intention (Y). Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata (Pasewark dan Strawser, 1996)</p>	<p>Turnover intention dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yang mengacu pada penelitian Mobley et, all. dalam Witasari (2009) yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Memikirkan untuk keluar Indikator memikirkan untuk keluar diukur dari pikiran atau pertimbangan karyawan untuk keluar dari perusahaannya saat ini. b) Pencarian pekerjaan Indikator pencarian pekerjaan diukur dari keaktifan karyawan dalam mencari alternatif pekerjaan baru.

		c) Niat untuk keluar Indikator niat untuk keluar diukur dari niatan atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.
--	--	---

D. Teknik dan instrumen pengumpulan data

1. Jenis Data

Sumber penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder:

a. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan bagian *Operator Spinning* PT Delta Dunia Tekstil. yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

b. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah daftar karyawan bagian *Operator Spinning* PT Delta Dunia Tekstil.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun oleh peneliti sebagai alat untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitian. Teknik pengumpulan data kuesioner paling efisien karena peneliti tidak perlu mendatangi responden, cukup menyiapkan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang dikirim kepada responden untuk dijawab. Cara ini sangat sesuai apabila jumlah responden cukup besar atau lokasi mereka tersebar di beberapa wilayah (Sugiyono, 2016). Responden yang mengisi kuesioner ini terdiri dari karyawan PT Delta Dunia Tekstil bagian *operator spinning*, Metode pengumpulan kuesioner menggunakan *Google form*.

3. Instrument Pengumpulan Data

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner angket tertutup yang berbentuk skala likert. Pengembangan instrument tersebut didasarkan pada kerangka teori yang telah disusun selanjutnya dikembangkan dalam indikator-indikator dan kemudian dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan. Skala likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Skala likert berinteraksi 1-5 serta dengan pilihan jawaban. Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

Tabel 3.3
Penilaian Skala pengukuran

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sugiyono, 2016

E. Uji Validitas dan Rehabilitas Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner Page 7 dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji validitas menurut (Ghozali) dalam (Khaidir & Sugiati, 2016). dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5%. Nilai r hitung didapatkan dengan melihat skor item-total *correlations* tiap item pernyataan setiap variabelnya. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan menentukan *degree of freedom* (df) dari jumlah sampel (n) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable yang diteliti dengan $\alpha = 5\%$ dengan sumber acuan tabel r tabel. Jika r hitung > r

tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan bahwa suatu kuesioner dinyatakan realibel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien cronbach Alpha $> 0,60$ atau 60% menurut Imam Ghozali (2009) dalam (Zulfa & Azizah, 2020).

F. Teknik Analisis Data

Dalam pengolahan data penelitian ini, diperlukan suatu rancangan analisis/langkah untuk menganalisis data tersebut menggunakan perhitungan statistik. Namun, sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu diuji beberapa persyaratan analisis agar kesimpulan yang diperoleh memenuhi syarat.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat probability plot. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data berdistribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot (Saputra et al., 2017).

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji asumsi klasik ini dipergunakan untuk analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS versi 19. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik ini memberikan kepastian bahwa analisis regresi linear berganda memiliki ketepatan dan estimasi yang konsisten (Sembiring, 2019). (Sari, 2018) mengemukakan bahwa Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada kemiripan antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya dalam satu model penelitian. Data dikatakan terbebas dari masalah *multikolinearitas* jika memiliki nilai VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Kambono & Marpaung, 2020). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data bebas dari heteroskedastisitas dan layak untuk diuji (Ranti et al., 2017).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2016), regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (independent) dengan variabel (dependent). Regresi berganda memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Model persamaan analisis berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan:

$Y = Turnover Intention$

$a =$ Konstanta

$b =$ koefisien Regresi

$X_1 =$ Kompensasi

$X_2 =$ Pelatihan

$X_3 =$ Lingkungan Kerja

$e =$ error

a. Uji Statistik T (Persial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak (Putrianti, A et al., 2014).

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dalam penelitian terdahulu (Putrianti, A et al., 2014) Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas, sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum objek penelitian

1. Deskripsi Pt Delta Dunia Tekstil Pekalongan

Pt Delta Dunia Teksti Cabang Pekalongan merupakan perusahaan Sebuah industri tekstil yang beroperasi dalam industri finishing yang terletak di Jalan Raya Sepait Rembun Pekalongan, Sragi, Jawa Tengah, Indonesia 51154. Pada awalnya Duniatex berdiri 1974 di Surakarta, dengan nama CV Duniatex. Sebuah industri tekstil yang beroperasi dalam industri finishing kemudian 1988, Duniatex mengambil alih PT. Wijayatex, yang beroperasi dalam weaving (pertenunan), lalu menjadi bagian dari PT. Dunia Setia Sandang Asli. Duniatex terus berkembang dan memperoleh kepercayaan masyarakat luas, pada 1992, Duniatex mengambil alih PT. Damaitex yang beroperasi dalam industri finishing yang berlokasi di Semarang. Selanjutnya, pada 1998, Duniatex memperluas bidang tenunnya dengan mendirikan PT. Dunia Sandang Abadi dan PT. Delta Merlin Dunia Textile. PT. Delta Merlin Dunia Textile terus tumbuh di 6 lokasi berbeda. Setelah itu Duniatex membangun landasan kuat dalam pembuatan tekstil di Indonesia. Upaya, komitmen dan dedikasi Duniatex terhadap manufakturisasi tekstil telah terwujud dengan dibangunnya industri pemintalan. Sebuah perusahaan pembuat benang yang merupakan salah satu sumberdaya utama dalam pembuatan tekstil

(kain). Pada 2003, Duniatex mendirikan PT. Delta Merlin Sandang Textile, pada tahun 2006 mendirikan PT. Delta Dunia Textile kemudian pada 2010 mendirikan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil dan salah satunya yang didirikan di daerah pekalongan pada tahun 2017 yaitu PT. Delta Dunia Tekstil.

Tujuan dan orientasi Duniatex menjadi industri terbesar dan punya reputasi baik di Indonesia bahkan di industri tekstil dunia. Duniatex memberikan perhatian yang luas kepada pengembangan sumber daya manusia dan kesejahteraan mereka guna meningkatkan loyalitas dan profesionalisme. Saat ini, Duniatex telah memperoleh sertifikasi standar kualitas ISO: 9001:2000. Pasar Duniatex telah menjangkau negara di benua Asia, Eropa, Afrika dan Amerika. Duniatex juga terus melebarkan sayap dengan membangun beberapa pabrik serta menambah jumlah *spindle* saat ini 1,000,000 dan terus bertambah, demi memenuhi permintaan pasar baik lokal, nasional dan international.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Untuk menjadi pemimpin dunia dalam industri tekstil dengan memberikan kualitas produk dan layanan terbaik.

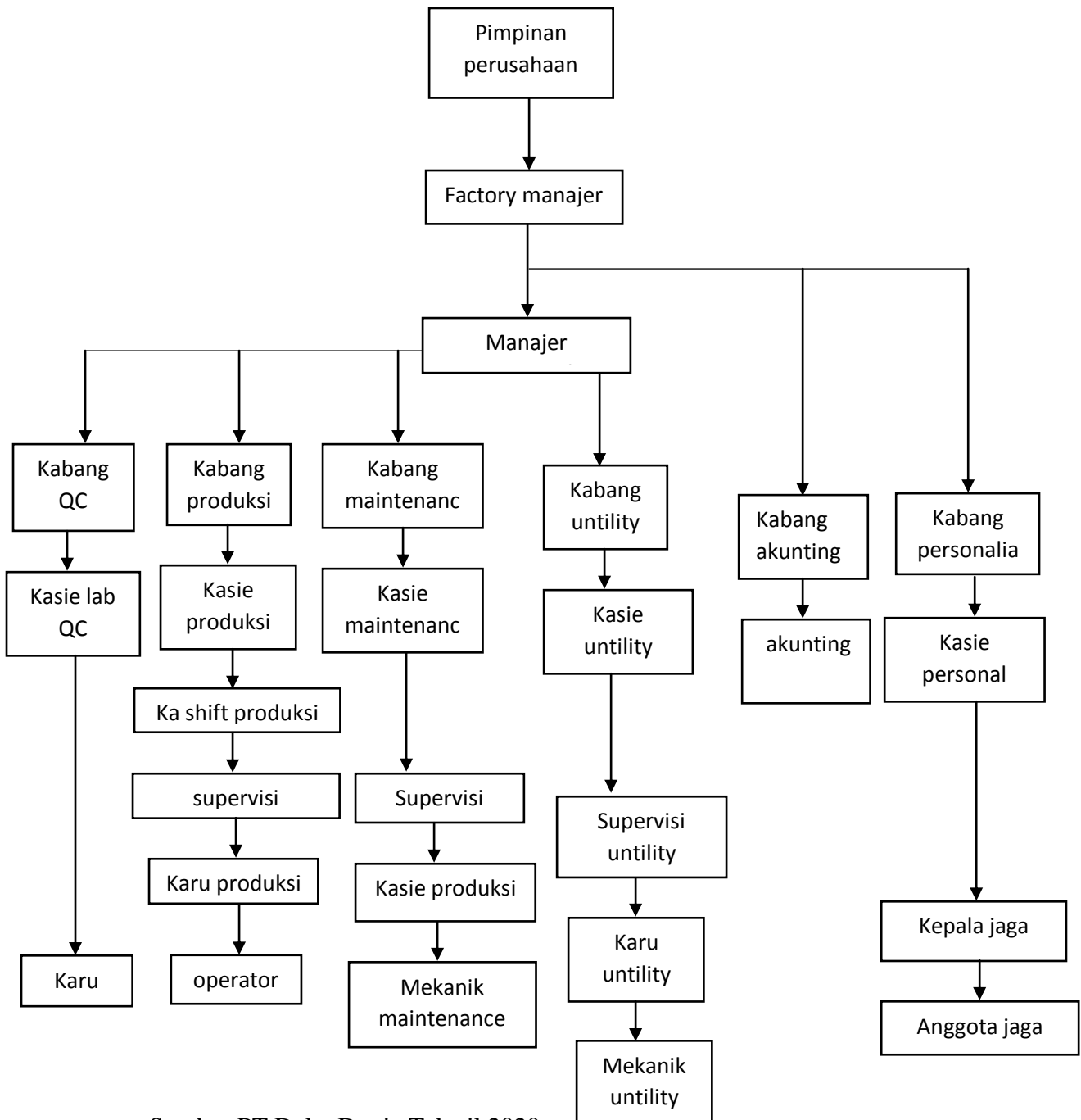
b. Misi

1) Untuk memberikan kualitas produk dan layanan terbaik kepada pelanggan.

- 2) Untuk memberikan pengiriman ramah, pro-aktif dan akurat produk dan jasa.
- 3) Untuk melakukan dan memelihara suasana kerja yang kondusif untuk masyarakat, yang optimal akan memberikan kontribusi untuk pengembangan dan keberlanjutan perusahaan
- 4) Untuk bekerja dengan semangat dan tumbuh dengan pelanggan.
- 5) Untuk memberdayakan karyawan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk tumbuh secara pribadi, mengoptimalkan serta mencapai potensinya.

c. Struktur Organisasi Pt Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan

Berikut adalah struktur organisasi PT Delta Dunia Tekstil cabang Pekalongan:



Sumber PT Delta Dunia Tekstil 2020

B. Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini ditujukan pada karyawan PT. Delta Dunia Tekstil cabang Pekalongan Bagian Operator *Spinning*. Penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan data langsung menggunakan google form. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 27 oktober sampai 19 november 2021. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring. Kuesioner yang digunakan merupakan hasil diadopsi dari beberapa peneliti sebelumnya yang mewakili variabel independen dan variabel dependen yang sama dengan peneliti. Jumlah butir pertanyaan adalah 29 butir pertanyaan yang terdiri dari 5 item pertanyaan dari variabel kompensasi, 6 item pertanyaan dari variabel pelatihan, 12 item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, 6 item pertanyaan dari variabel dependen *turnover intention*. Jumlah sampel yang diperoleh 114 namun berdasarkan perhitungan rumus dalam proportionate random sampling peneliti hanya menggunakan sampel sebanyak 110 responden.

Tabel 4.1
Hasil penyebaran data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuisisioner yang diterima	114	100%
Kuisisioner yang diolah	110	98%

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas jumlah kuisisioner yang diterima 114 responden sedangkan kuisisioner yang diolah 110 responden, jadi tersisa 4 responden maka sisa responden tersebut dijadikan cadangan untuk mengantisipasi valid tidaknya pengolahan data dari 110 responden.

C. Hasil Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator spinning di PT. Delta Dunia Tekstil Cabang Pekalongan. Berikut adalah deskripsi mengenai identitas responden dari sampel penelitian berdasarkan hasil pengolahan kuisioner yang terdiri dari, jenis kelamin, usia, lama kerja, Pendidikan terakhir, pelaksanaan Latihan tahunan, penghasilan perbulan Dan status karyawan.

Tabel 4.2
Deskripsi sample penelitian

Deskripsi	Jumlah responden	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki – laki	49	43,3 %
Perempuan	65	57,1%
Total	114	100%
Responden yang dibutuhkan	110	96%
Sisa responden atau cadangan	4	4%
Usia	Jumlah responden	Presentase (%)
<20	3	2,6 %
21 – 30	109	95,6 %
31 – 40	2	1,8 %
>40	0	0 %
Total	110	100%
Lama kerja	Jumlah responden	Presentase (%)
<1	24	21,1 %
1 – 3	88	77,2 %
>3	5	4,4 %
Total	110	100%
Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Presentase (%)
SMA/SMK	90	79,9 %
Diploma III (D3)	1	0,9 %
Diploma I (D1)	0	0 %
Diploma II (D2)	0	0 %
Strata I (S-1)	22	19,3 %
Strata II (S-2)	1	0,9 %
Total	110	100%
Pelaksanaan latihan tahunan	Jumlah responden	Presentase (%)

< 2	31	27,2 %
2 – 4	81	71,1 %
> 4	4	3,5 %
Total	110	100%
Penghasilan perbulan	Jumlah responden	Presentase (%)
< 1.500.000	10	8,8 %
1500.000 – 2.000.000	83	77,8%
2.500.000 – 3.000.000	10	8,8 %
> 4.000.000	11	9,6 %
Total	110	100%
Status karyawan	Jumlah responden	Presentase (%)
Karyawan tetap	19	16,7 %
Karyawan kontrak	96	84 %
Total	110	100%

Sumber: data primer 2021

D. Hasil Penelitian dan Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh penelitian melakukan analisis data dengan beberapa uji yang sudah dipaparkan. Adapun hasil analisis data yang dilakukan oleh penelitian dapat dilihat sebagai berikut

1. Uji instrument penelitian

a. Uji validitas

validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r

hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Dalam penentuan nilai r tabel yaitu dengan menggunakan rumus $df = n - k$, dimana n merupakan jumlah sampel serta k merupakan jumlah variabel independen. Jadi $df = 110 - 2 = 108$ dengan alfa sebesar 5% maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,1874.

Kriteria uji validitas:

- 1) Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,1874, atau jika signifikan $<$ 0,05 maka item dalam kuesioner tersebut dianggap valid.
- 2) Apabila nilai r hitung kurang dari nilai r tabel sebesar 0,1874, atau jika nilai signifikan $>$ 0,05 maka item dalam kuesioner tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 4.3
Hasil uji validitas

Variable	Item	r hitung	r tabel	item	Nilai signifikan	Tingkat signifikan	ket
Kompensasi	X1.1	0,664	0,1874	X1.1	0,000	0,05	valid
	X1.2	0,743		X1.2	0,000		valid
	X1.3	0,691		X1.3	0,000		valid
	X1.4	0,642		X1.4	0,000		valid
	X1.5	0,639		X1.5	0,000		valid
Pelatihan	X2.1	0,604	0,1874	X2.1	0,000	0,05	valid
	X2.2	0,663		X2.2	0,000		valid
	X2.3	0,623		X2.3	0,000		valid
	X2.4	0,667		X2.4	0,000		valid
	X2.5	0,672		X2.5	0,000		valid
	X2.6	0,599		X2.6	0,000		valid
Lingkungan kerja	X3.1	0,382	0,1874	X3.1	0,000	0,05	valid
	X3.2	0,527		X3.2	0,000		valid
	X3.3	0,518		X3.3	0,000		valid
	X3.4	0,506		X3.4	0,000		valid

	X3.5	0,362		X3.5	0,000		valid
	X3.6	0,352		X3.6	0,000		valid
	X3.7	0,485		X3.7	0,000		valid
	X3.8	0,484		X3.8	0,000		valid
	X3.9	0,402		X3.9	0,000		valid
	X3.10	0,461		X3.10	0,000		valid
	X3.11	0,535		X3.11	0,000		valid
	X3.12	0,463		X3.12	0,000		valid
<i>Turnover intention</i>	Y1.1	0,460	0,1874	Y1.1	0,000	0,05	valid
	Y1.2	0,391		Y1.2	0,000		valid
	Y1.3	0,398		Y1.3	0,000		valid
	Y1.4	0,503		Y1.4	0,000		valid
	Y1.5	0,456		Y1.5	0,000		valid
	Y1.6	0,473		Y1.6	0,000		valid

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung pada masing-masing pernyataan dari semua variabel lebih besar dari r tabel yaitu 0,1874, sedangkan nilai signifikansi pada semua item pernyataan nilainya kurang dari 0,05. Kemudian dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap valid semua, sehingga semua item kuesioner dapat digunakan untuk model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2006).

Tabel 4.4
Hasil uji Reabilitas

No	Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
1.	Kompensasi	0,856	5	<i>Reliabel</i>
2.	Pelatihan	0,852	6	<i>Reliabel</i>
3.	Lingkungan kerja	0,792	12	<i>Reliabel</i>
4.	<i>Turnover intention</i>	0,715	6	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui bahwa hasil uji reabilitas memperlihatkan semua variable kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan *turnover intention* adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel karena cronpach alpha > 0,60. Variabel kon pensasi memiliki hasil sebesar 0,856, variable pelatihan sebesar 0,852, lingkungan kerja sebesar 0,792 dan *turnover intention* sebesar 0,715.

c. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui data yang telah diperoleh dari penelitian yang dilakukan berikut adalah analisi dari variabel independent kompensasi (X1), pelatihan (X2), lingkungan kerja (X3) dan *turnover intention* (Y).

Tabel 4.5
Analisis deskriptif

Descriptive Statistik					
	N	Minimum	Maxsimum	Mean	Std. deviation
Kompensasi	110	1	5	4,2364	,58869
Pelatihan	110	1	5	3,9394	,54545
Lingkungan kerja	110	1	5	4,2394	,28380
<i>Turnover intention</i>	110	1	5	3,9561	,35673
Valid N (listwise)	110				

Sumber: data primer yang diolah 2021

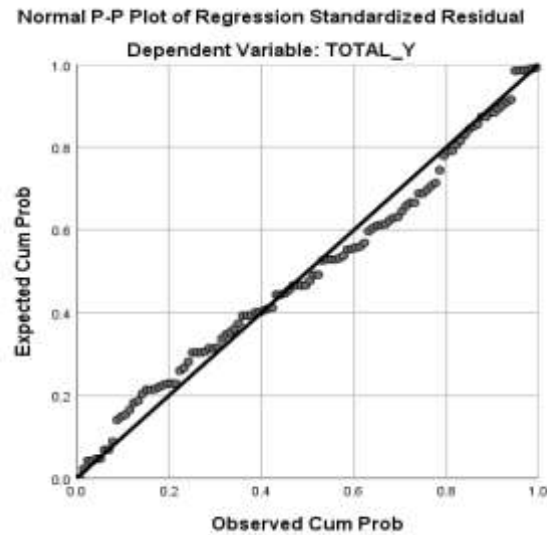
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum jawaban responden pada variable kompensasi adalah 1 (sangat tidak setuju) dan nilai maksimum jawaban responden untuk variable kompensasi adalah 5 (Sangat setuju). Sedangkan rata – rata skor jawaban variabel independen kompensasi (X1) yaitu 4,2364 (setuju) pelatihan (X2) 3,9394 (ragu - ragu), lingkungan kerja (X3) 4,2394 (setuju) dan *turnover intention* (Y) 3,9561 (ragu – ragu).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas menurut penelitian terdahulu (Ghozali, 2011) dalam (Nugroho, 2018) uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Salah satu bentuk pengujian nya yaitu menggunakan Kolmogrov Smirnov test. 2 Dengan nilai signifikan bila probabilitas > 0,05 maka data terdistribusi normal namun sebaliknya, jika data < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Berikut gambar dari hasil uji normalitas penelitian.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Dengan Metode P – Plot



Pada gambar uji normalitas analisis grafik probability plot of regression standarrized menunjukkan bahwa titik-titik dalam grafik mendekati garuis diagonal serta turut mengikuti garis diagonalnya, dalam hasil ini dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal. *Kolmogorov-Smirnov* yang akan dijelaskan pada tabel 4.6.

Table 4.6
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97812470
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.065
Test Statistic		.068
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.		

Sumber data primer yang diolah 2021

Dalam dalam pengujian data ini dilakukan dengan kriteria yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dengan menggunakan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* didapatkan hasil signifikansi *Asymp* sebesar 0,200 dimana dalam hasil pengujian tersebut lebih besar dari taraf signifikansinya yaitu 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa uji tes normalitas dalam penelitian ini dapat berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji normalitas menurut penelitian terdahulu (Ghozali, 2011) dalam (Nugroho, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara

variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.490	2.041
	TOTAL_X2	.387	2.583
	TOTAL_X3	.408	2.453

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber data primer yang diolah 2021

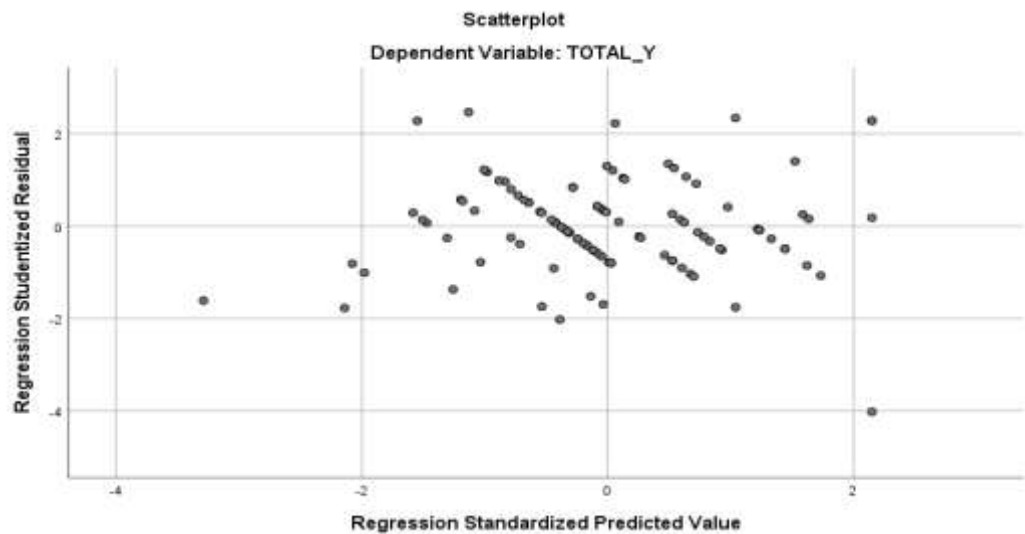
Berdasarkan tabel 4.7 terlihat semua variabel yang ada memiliki nilai Tolerance > 0.1 serta memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka kesimpulannya yaitu variabel kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja, dari model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas dan semua variabel pada penelitian ini dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan melakukan tes terhadap model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pendeteksiannya dengan melihat

Grafik Plot, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Dewi et al., 2019).

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar dibawah serta diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y serta titik-titik dalam grafik tidak terdapat pola yang jelas. Hasil dari penelitian ini yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat dilakukan menggunakan uji Glejser pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.475	1.017		-.467	.641
	TOTAL_X1	-.011	.031	-.048	-.346	.730
	TOTAL_X2	-.013	.031	-.066	-.424	.673
	TOTAL_X3	.034	.029	.177	1.173	.244

a. Dependent Variable: RES2

Sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, pada uji Glejser memiliki nilai yang lebih dari 0,05, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dari model regresi layak digunakan untuk memprediksi *turnover intention* pada karyawan PT Delta Dunia Tekstil bagian operator *spinning*.

3. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel-variabel secara parsial dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,659 atau jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila nilai t hitung kurang dari nilai t tabel sebesar 1,659 atau jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai t tabel didapat berdasarkan tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df = n-k$, dimana (n) adalah jumlah sampel, sedangkan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen, jadi $df = 110-4 = 106$. Kemudian diperoleh nilai t tabel sebesar 1,659. Berdasarkan tabel 4.9 pada kolom t serta signifikansi dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.472	1.528		2.272	.025
	TOTAL_X1	.277	.046	.381	6.007	.000
	TOTAL_X2	.212	.047	.325	4.549	.000
	TOTAL_X3	.184	.044	.293	4.221	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber data primer yang diolah 2021

- 1) Kompensasi (X1)

Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,007 $>$ t tabel sebesar 1,659 dan nilai signifikansinya 0,000 $<$ 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* maka hypothesis diterima.

2) Pelatihan (X2)

pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $4,549 < t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* maka hypothesis diterima.

3) Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,221 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* maka hipotesis diterima.

b. Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari 2 (dua) variabel bebas atau lebih secara simultan terhadap variabel terikat. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak (Satria & Sidharta, 2017).

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.071	3	131.690	133.858	.000 ^b
	Residual	104.283	106	.984		
	Total	499.355	109			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan adanya hasil uji statistik F, mempunyai F hitung sebesar 133,858 dan F tabel sebesar 2,69 dengan signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* maka hipotesis diterima.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya R square yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji koefisiensi determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.785	.99187
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil *summary* dari penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,785 atau 78,5% yang berarti bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,215 atau 21,5% terhadap variabel

turnover intention, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

1) Uji Regresi Berganda

Dimana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh kompesasi (X1), pelatihan (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (Multiple regresional analisis). Persamaan regresi nya sebagai berikut:

$$Y = 3,472 + 0,277 X1 + 0,212 X2 + 0,184 X3 + e$$

Keterangan:

$Y = \textit{turnover intetion}$

$a = \text{Konstanta}$

$b1 \ b3 = \text{Koefisien Regresi}$

$X1 = \text{kompensasi}$

$X2 = \text{pelatihan}$

$X3 = \text{lingkungan kerja}$

$e = \text{Faktor pengganggu diluar model}$

Persamaan regresi diatas bisa dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta menunjukan angka sebesar 3,472.
- b) Koefisien regresi variable kompensasi menunjukan angka 0,277 mempunyai arti jika variable kompensasis (X1) naik 1%

sedangkan variable lain dianggap tetap maka akan menyebabkan *turnover intention* (Y) naik sebesar 0,277%.

- c) Koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan angka 0,121 mempunyai arti jika variable pelatihan (X2) naik 1% sedangkan variabel lain dianggap tetap maka akan menyebabkan *turnover intention* (Y) naik sebesar 0,121%.
- d) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan angka 0,184 mempunyai arti jika variable lingkungan kerja (X3) naik 1% sedangkan variabel lain dianggap tetap maka akan menyebabkan *turnover intention* (Y) naik sebesar 0,184%.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang Pekalongan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan nilai sebesar 78,5% yang berarti bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 21,5% terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

1. Kompensasi terhadap Turnover intention.

Diketahui nilai t hitung sebesar $6.007 > t$ tabel sebesar 1,659 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang pekalongan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang terdapat pada PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang Pekalonga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Artinya, apabila kompensasi PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang Pekalongan baik, maka akan semakin baik pula *turnover intention*. Jadi tingkat *turnover* karyawan di PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang Pekalongan akan semakin berkurang jika kompensasi karyawan sesuai apa yang diharapkan. Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian dari (Asih, 2021) dan (Kumbara, 2021) Dari temuan penelitian ini respon paling tinggi pada indikator kompensasi yaitu tunjangan tunjangan yang diterima dari perusahaan sudah memuaskan.

2. Pelatihan terhadap *Turnover intention*

Diketahui nilai t hitung sebesar $4,549 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan (X2) terhadap *turnover intention* (Y) PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang pekalongan.

Artinya, apabila pelatihan karyawan PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator spinning cabang Pekalonga baik, maka akan semakin baik pula *turnover intension* di PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator spinning cabang Pekalonga, dikarenakan semakin baik pelatihan yang diterapkan maka akan berkurangnya tingkat turnover yang terjadi. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan yang terdapat pada PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator spinning cabang pekalongan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti penelitian dari (Mon & Mulyadi, 2021) dan (Indrayanti & Riana, 2016). Dari temuan penelitian ini respon paling tinggi pada indikator pelatihan yaitu saya merasa perlu menambah kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan saya.

3. Lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*.

Dapat diketahui Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,221 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H3) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X3) terhadap turnover intension (Y) PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator spinning cabang pekalongan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja maka akan mengurangi tingkat angka *turnover intention* di PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator spinning cabang pekalongan. Penelitian ini didukung

oleh penelitian terdahulu seperti penelitian dari (Adha et al., 2019) dan (Amni Hayati et al., 2021) Dari temuan penelitian ini respon paling Tinggi pada indikator lingkungan kerja yaitu pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja.

4. Pengaruh kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Hipotesis yang ke empat (H4) pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pengujian F (uji simultan) dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hal ini terjadi Karena hasil signifikan dari pengujian F hitung sebesar 133,858 dengan signifikansi 0,000 Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0.05, maka dapat dijelaskan hipotesis (H4) diterima.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*, hal ini dikarenakan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai lebih kecil dari 0,05 maka hasil silmutan. Menurut penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhada (Suprianti, 2018) sedangkan menurut (Iemalia et al., 2017) menyatakan bahwa variabel Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Turnover Intention dan menurut (Yunita & Putra, 2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intension*.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan Dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Delta Dunia Tekstil cabang Pekalongan. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan uji t dan uji F. Dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu :

1. Diketahui nilai t hitung sebesar $6,007 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang pekalongan.
2. Diketahui nilai t hitung sebesar $4,549 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan (X2) terhadap *turnover intention* (Y) PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator *spinning* cabang pekalongan.
3. Diketahui nilai t hitung sebesar $4,221 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,847 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa

untuk hipotesis (H3) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan (X3) terhadap *turnover intention* (Y) PT. Delta Dunia Tekstil dibagian operator spinning cabang pekalongan.

4. Berdasarkan pengujian F (uji simultan) dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hal ini terjadi Karena hasil signifikan dari pengujian F hitung sebesar 133,858 dengan signifikansi 0,000 Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesis (H4) hasilnya simultan pada uji F.

Diketahui berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan nilai sebesar 0,785 yang berarti bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 78,5% terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi perusahaan

Perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk non finansial untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan

perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja tetapi penghargaan secara informal oleh atasan maupun perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Dalam lingkup pelatihan, harus semaksimal mungkin dan juga lingkungan kerja harus mempunyai tempat dan fasilitas yang nyaman terutama dalam hal keselamatan karyawan harus di utamakan.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini di harapkan sebagai khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada topik pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil pengujian *Koefisien Determinan* (R^2) bahwa penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,785 atau 78,5% yang berarti bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,215 atau 21,5% terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel. Untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel lain seperti stress kerja, kepuasan kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amni Hayati, F., Chasanah, U., & Surya Ningsih, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Dengan demikian , turnover intention dapat berakibat kerugian bagi perusahaan , bocornya informasi atau rahasia perusahaan pada kompetitor (Puangyoykeaw dan (Zakaria dan Astuty ,. *L Riset Manajemen*, 1(2), 25–35.
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B. ., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 192–198. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2525>
- Iemalia, M. S., Widyaningrum, M. E., & Rahmasari, A. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN SALES DI PT.

- GADING MURNI SURABAYA. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 322–334.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 254475.
- Kambono, H., & Marpaung, E. I. (2020). Pengaruh Investasi Asing dan Investasi Dalam Negeri Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 12(1), 137–145. <https://doi.org/10.28932/jam.v12i1.2282>
- 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), 175–185. <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/93>
- Kumbara, V. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 43–50. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11>
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Nugroho, T. T. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA. In *PROGRAM STUDI MANAJEMEN– JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA*. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0167273817305726%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-017-01772->

1%0Ahttp://www.ing.unitn.it/~luttero/laboratoriomateriali/RietveldRefinements.pdf%0Ahttp://www.intechopen.com/books/spectroscopic-analyses-developme

- Prasetya, L., Utari, W., & Hartati, C. S. (2020). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), 1558–1572. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Putrianti, A., dewi., Hamid, D., & Mukzam, m, D. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(2), 83606.
- Ranti, M. G., Budiarti, I., & Trisna, B. N. (2017). Pengaruh Kemandirian Belajar (Self Regulated Learning) Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Struktur Aljabar. *Math Didactic*, 3(1), 75–83. <https://doi.org/10.33654/math.v3i1.57>
- Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Saputra, B., Dewita, P., Ningsih, S., & Rahayu, D. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan. *Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 04, 806–815.
- Sari, P. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinua Dan Komitmen Normatif Terhadap Kesenian BERUBAH (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 68–89. <https://doi.org/10.24071/exero.2018.010104>
- Satria, D. A., & Sidharta, H. (2017). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Minat Beli Konsumen Porkball. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(3), 398–408.
- Sembiring, E. A. (2019). Pengaruh metode pencatatan persediaan dengan sistem periodik dan perpetual berbasis SIA terhadap stock opname pada perusahaan

- dagang di PT Jasum Jaya. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 69–77.
- Suprianti. (2018). Pengaruh pelatihan Pengembangan dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *INOVASI DAN BISNIS*, 6, 30–37.
- TSANI, R. R. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung).
- Utomo, A. T. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. VERONIQUE INDONESIA. In *Occupational Medicine* (Vol. 53, Issue 4).
- Wicaksono, A. R. (2018). “PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PUSAT PT. TIGA SERANGKAI PUSTAKA MANDIRI SURAKARTA.” In *Journal of Physical Therapy Science* (Vol. 9, Issue 1).
- Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255290.
- 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. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>

Lampiran 1 kuisoner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, perkenalkan saya Muhamad Rifki Fahrizal mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas akhir skripsi mengenai **Pengaruh Kompensasi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan**. Berhubung dengan pengumpulan data untuk menyelesaikan skripsi yang sedang saya kerjakan, saya mengharapkan bantuan dan partisipasi saudara/saudari untuk mengisi kuesioner ini sebaik- baiknya. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Delta dunia Textile bagian operator *spinning* cabang Pekalongan. Data yang diisi saudara/saudari dalam kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan akademik dan bersifat rahasia sehingga dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dilaporkan ke pihak manapun.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Muhamad Rifki Fahrizal

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan PT. Delta Dunia Textile pekalongan
2. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisikan nama, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.
3. Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (√) pada kolom SS, S, RR, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-Ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hany boleh diisikan satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

No hp :

Indentitas responden

- Laki-laki
- perempuan

Usia

- < 26 – 30
- 31 – 35
- 36 – 40
- 41 – 45
- > 46 – 50

Lama Kerja :

- < 1 tahun
- 1 – 3 tahun
- > 3 tahun

Pendidikan terakhir :

- SMA/SMK
- Diploma III (D III)
- Diploma I (D I)
- Strata 1 (S-1)
- Diploma II (D II)
- Strata 2 (S-2)

Pelaksanaan pelatihan setahun

- < 2 kali setahun
- 2 – 4 kali setahun
- > 4 kali setahun

Penghasilan :

- < 1.500.000
- 1.500.000 – 2.000.000
- 2.000.000 – 2.500.000
- 2.500.000 – 3.000.000
- 3.000.000 – 3.500.000
- 3.500.000 – 4.000.000
- > 4.000.000

Status karyawan :

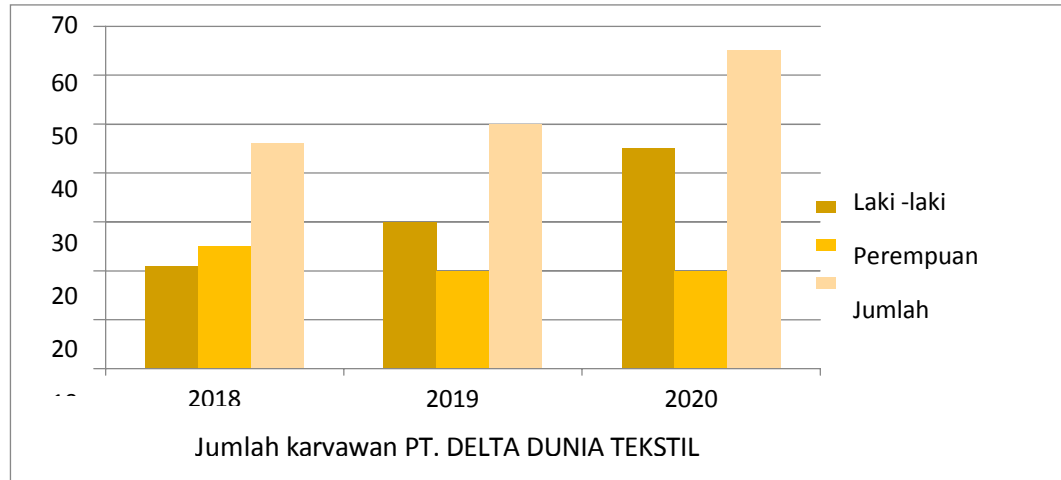
- Karyawan Tetap
- Karyawan Kontrak

PERTANYAAN KUESIONER

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		STS	TS	RR	S	ST
	Kompensasi X1 (Agung Tri Utomo 2017)					
1.	Gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
2.	Tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan sudah memuaskan					
3.	Bonus yang diberikqan oleh perusahaan sudah memuaskan					
4.	Jaminan-jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan					
5.	Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memuaskan					
	Pelatihan X2 (Abdullah Rosyid Wicaksono, 2018)					
6.	Menurut saya, perusahaan ini memfasilitasi saya dalam menambah dan mengembangkan kemampuan dan potensi yang saya miliki					
7.	Pelatihan merupakan kegiatan yang sering dilaksanakan di perusahaan ini					
8.	Rekan kerja saya memotivasi saya untuk mengikuti pelatihan					
9.	Supervisor memotivasi saya untuk mengikuti pelatihan					
10.	Saya merasa perlu untuk menambah kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan saya					
11.	Menurut saya, pelatihan membantu saya dalam menambah dan mengembangkan kemampuan saya					

	Lingkungan kerja (Renny Rakhma Tsani, 2016)					
12.	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau.					
13.	Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah.					
14.	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.					
15.	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik.					
16.	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas.					
17.	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik					
18.	Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan					
19.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda.					
20.	Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai.					
21.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.					
22.	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja.					
23.	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.					
	Turnover intention (Agung Tri Utomo, 2016)					
24.	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain					
25.	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan					

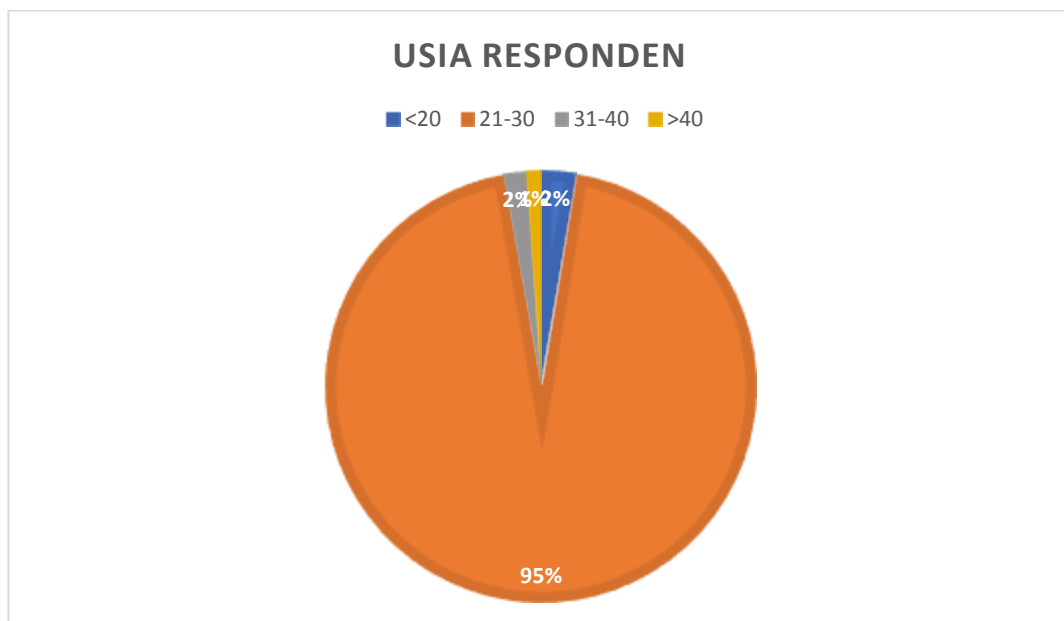
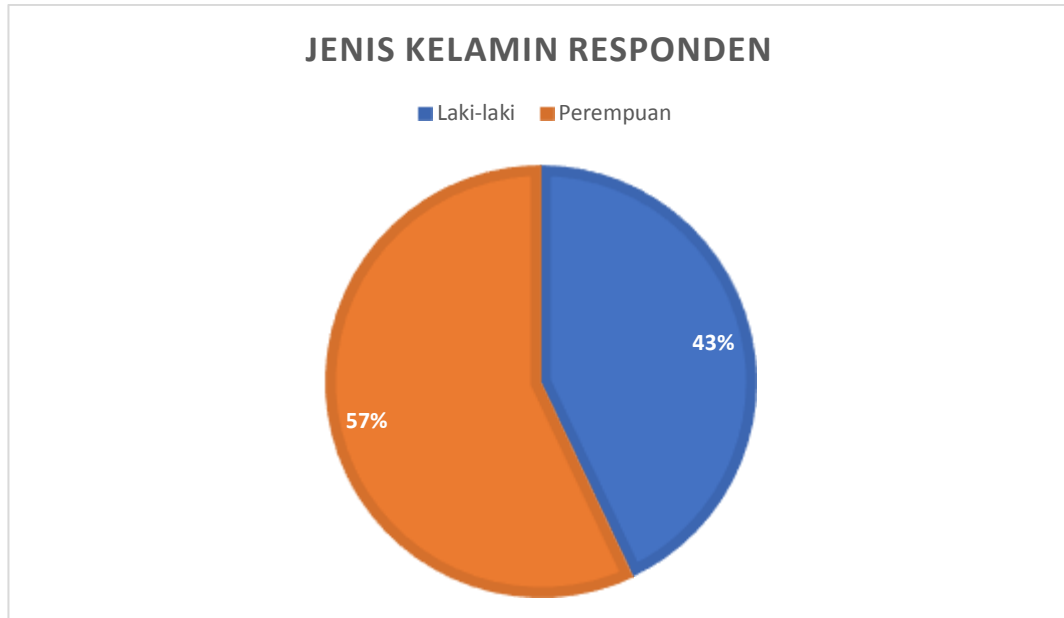
	saya dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi.					
26.	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.					
27.	Saya berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.					
28.	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini.					
29.	Saya akan segera meninggalkan perusahaan ini karena bekerja di sini hanya membuat saya semakin terbebani.					

Lampiran 2. Data *Turnover* Karyawan PT.Delta Dunia Tekstil (2018-2020)

Lampiran 3. Rata-rata Pemberian Gaji Bagian Operator Spinning PT.Delta Dunia Tekstil (2018-2020)

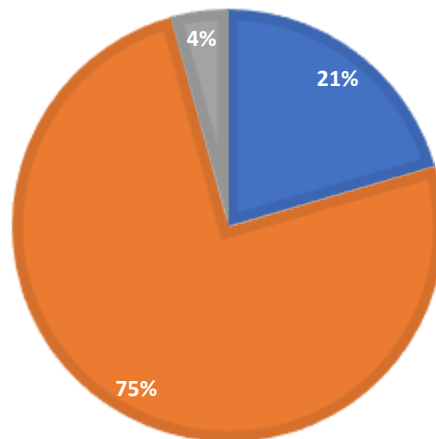
No	Devisi	Gaji pokok perbulan (2018)	Gaji pokok perbulan (2019)	Gaji pokok perbulan (2020)
1	<i>Doffer RSF</i>	Rp. 1.900.000	Rp. 2.000.000	Rp. 1.500.000
2	<i>Operator RSF</i>	Rp. 1.900.000	Rp. 2.000.000	Rp. 1.500.000
3	<i>S. Roving, S. COP, Top cleaner, W. Collect</i>	Rp. 1.840.000	Rp. 1.900.000	Rp. 1.450.000

Lampiran 4 Deskripsi Responden



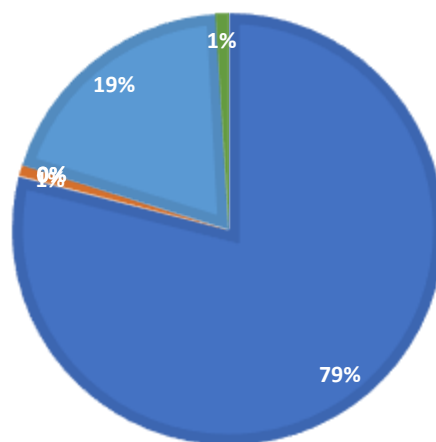
LAMA KERJA

■ <1 Tahun ■ 1-3 Tahun ■ >3 Tahun



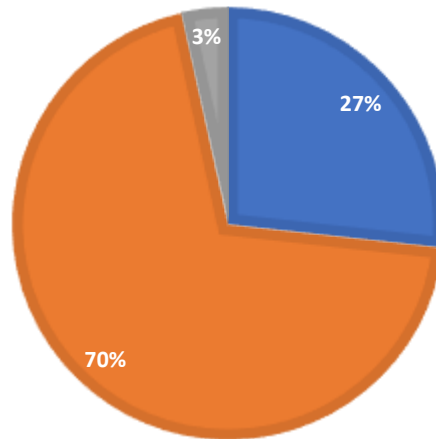
PENDIDIKAN TERAKHIR

■ SMA/SMK ■ D3 ■ D1 ■ D2 ■ S1 ■ S2



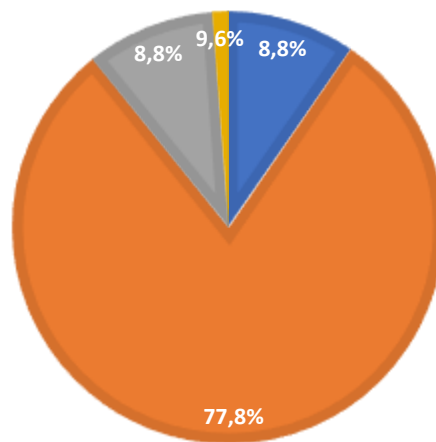
PELAKSANAAN PELATIHAN

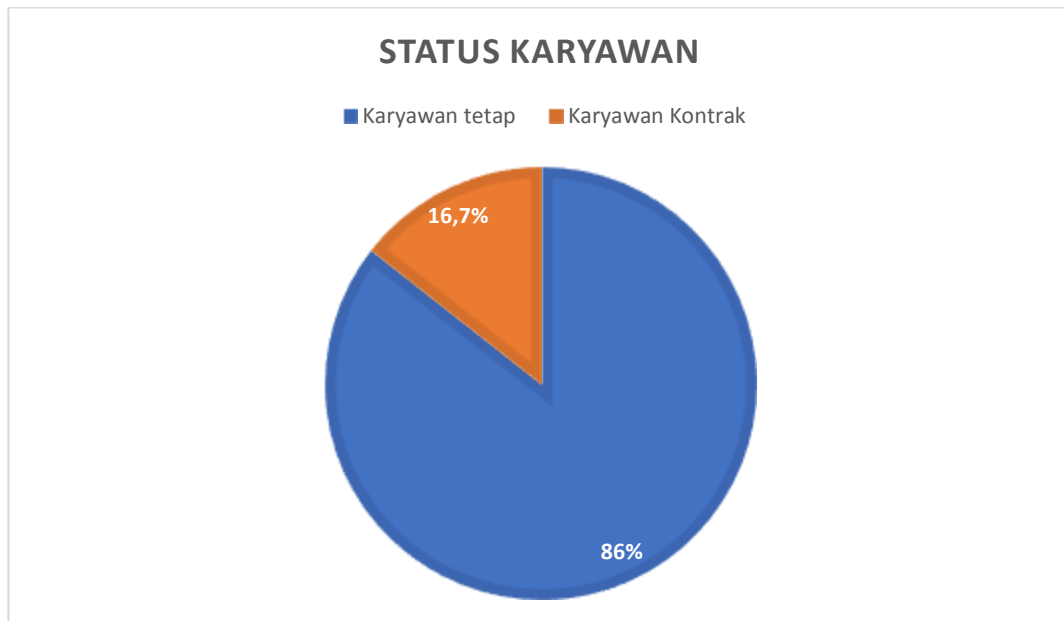
■ <2 Tahun ■ 2-4 Tahun ■ >4 tahun



PENGHASILAN PERBULAN

■ >1.500.000 ■ 1.500.000-2.000.000 ■ 2.500.000-3.000.000 ■ >4.000.000





Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden

X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1	MEAN
5	5	5	5	5	25	5
5	3	4	4	4	20	4
4	4	4	5	5	22	4,4
5	5	4	5	5	24	4,8
4	4	5	4	5	22	4,4
3	3	3	3	3	15	3
4	4	5	5	4	22	4,4
4	4	4	5	3	20	4
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	5	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
3	4	3	4	4	18	3,6
2	4	3	4	3	16	3,2
3	3	4	3	3	16	3,2
4	4	4	4	5	21	4,2
5	4	4	4	4	21	4,2
3	4	4	4	4	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	4	24	4,8
5	4	4	5	4	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
4	5	4	4	4	21	4,2
3	3	4	3	3	16	3,2
4	4	5	4	4	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
4	3	4	4	3	18	3,6
4	4	5	4	4	21	4,2
4	4	4	5	5	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5

5	5	5	5	5	25	5
5	5	4	5	3	22	4,4
4	5	4	3	3	19	3,8
5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	4	3	20	4
5	4	5	5	5	24	4,8
5	4	4	3	5	21	4,2
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	5	24	4,8
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	5	3	21	4,2
3	3	3	3	3	15	3
4	4	4	5	3	20	4
5	5	4	4	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	3	19	3,8
5	4	4	5	4	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
4	5	4	4	4	21	4,2
4	5	5	4	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
3	3	3	3	3	15	3
4	5	4	5	5	23	4,6
4	5	4	5	4	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	4	4	21	4,2
4	4	5	3	3	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	4	5	22	4,4
4	5	4	5	5	23	4,6
5	5	4	5	5	24	4,8
4	4	5	4	5	22	4,4

5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	2	3	3	3	15	3
5	4	5	4	5	23	4,6
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	3	3	4	18	3,6
4	5	5	4	3	21	4,2
5	4	4	4	3	20	4
4	3	3	3	3	16	3,2
4	5	5	4	5	23	4,6
4	5	5	5	3	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	4	4	21	4,2
4	3	3	5	3	18	3,6
5	4	4	5	3	21	4,2
3	3	3	3	3	15	3
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	3	23	4,6
4	4	3	4	4	19	3,8
4	5	4	4	5	22	4,4
4	5	4	3	4	20	4
5	4	4	4	4	21	4,2
5	4	3	4	4	20	4
4	2	3	3	2	14	2,8
2	3	3	2	3	13	2,6
4	4	5	3	4	20	4
4	2	4	4	4	18	3,6
5	5	5	5	5	25	5
4	5	5	4	3	21	4,2
3	3	4	5	3	18	3,6
5	5	4	3	3	20	4
4	4	3	4	5	20	4

X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2	MEAN
5	5	5	5	5	5	30	5
3	4	4	3	4	3	21	3,5
4	3	4	3	4	4	22	3,7
5	4	4	4	4	5	26	4,3

4	4	4	3	4	4	23	3,8
3	4	4	3	3	3	20	3,3
4	4	4	4	4	5	25	4,2
3	4	4	4	4	3	22	3,7
5	4	4	4	5	5	27	4,5
3	3	3	3	3	3	18	3
4	4	4	5	4	5	26	4,3
4	5	5	4	5	4	27	4,5
3	4	4	4	3	3	21	3,5
3	3	2	3	2	3	16	2,7
3	2	3	3	2	3	16	2,7
4	4	4	4	3	4	23	3,8
4	4	4	3	4	4	23	3,8
3	4	3	3	4	4	21	3,5
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	5	5	5	4	28	4,7
4	4	4	5	4	5	26	4,3
5	4	5	5	4	5	28	4,7
4	4	4	4	4	5	25	4,2
5	5	4	5	4	4	27	4,5
4	3	4	3	4	4	22	3,7
4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	2	4	3	3	19	3,2
2	4	4	4	4	4	22	3,7
4	4	3	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	3	4	23	3,8
4	5	5	4	4	4	26	4,3
4	3	4	3	4	3	21	3,5
4	4	4	4	4	3	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	5	4	4	5	26	4,3
5	4	4	5	5	4	27	4,5
5	4	3	4	5	5	26	4,3
3	4	3	4	4	5	23	3,8
3	3	3	3	4	3	19	3,2
4	5	4	5	4	5	27	4,5
3	3	3	3	3	3	18	3
4	5	4	4	4	4	25	4,2
4	3	3	3	4	1	18	3
3	3	3	3	3	3	18	3
3	3	3	3	3	3	18	3

4	4	5	4	5	4	26	4,3
3	3	3	3	3	3	18	3
3	3	3	3	3	3	18	3
5	3	4	5	4	3	24	4
4	4	3	4	4	3	22	3,7
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	4	4	4	23	3,8
4	5	4	4	5	4	26	4,3
5	5	5	5	5	5	30	5
4	5	4	5	5	5	28	4,7
5	4	4	4	4	4	25	4,2
3	2	3	4	4	4	20	3,3
4	4	4	4	4	4	24	4
3	5	5	4	3	5	25	4,2
5	5	5	5	5	5	30	5
4	3	4	3	4	4	22	3,7
5	5	4	4	4	5	27	4,5
4	3	4	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	5	4	4	4	5	26	4,3
5	5	5	5	5	5	30	5
3	2	3	3	2	2	15	2,5
4	4	4	5	4	4	25	4,2
4	5	5	4	4	4	26	4,3
5	5	4	5	4	5	28	4,7
4	5	4	4	4	4	25	4,2
4	3	3	4	4	5	23	3,8
4	3	5	4	4	3	23	3,8
4	3	4	3	4	4	22	3,7
4	4	4	5	4	4	25	4,2
4	3	3	4	4	5	23	3,8
3	2	3	4	2	4	18	3
5	5	4	5	5	4	28	4,7
4	4	4	5	4	4	25	4,2
4	5	4	5	5	4	27	4,5
5	3	3	4	2	4	21	3,5
5	3	4	5	4	4	25	4,2
5	5	5	4	4	5	28	4,7
5	4	4	5	4	4	26	4,3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	5	4	4	4	25	4,2

5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58	4,8
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50	4,2
3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	48	4
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	51	4,3
5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	52	4,3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	49	4,1
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	53	4,4
5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	49	4,1
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	51	4,3
5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	53	4,4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48	4
5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	52	4,3
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	53	4,4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55	4,6
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,1
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	51	4,3
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	50	4,2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,1
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	52	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	55	4,6
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	53	4,4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54	4,5
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	51	4,3
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	53	4,4
5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	49	4,1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50	4,2
5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	52	4,3
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	51	4,3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4,1
5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	51	4,3
5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	52	4,3
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	54	4,5
5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	51	4,3
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	53	4,4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	51	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	51	4,3

5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	52	4,3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4,1
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4,1
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	51	4,3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46	3,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38	3,2
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4,1
4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	50	4,2
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58	4,8
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50	4,2
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52	4,3

Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY	MEAN
5	5	4	5	4	5	28	4,7
4	4	4	4	4	3	23	3,8
4	3	4	4	4	4	23	3,8
5	4	4	4	4	5	26	4,3
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	4	4	3	22	3,7
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	4	4	4	23	3,8
5	4	4	5	5	5	28	4,7
3	4	4	3	5	4	23	3,8
4	4	4	5	4	5	26	4,3
4	5	4	4	5	4	26	4,3
3	4	4	4	3	3	21	3,5
4	4	2	3	2	4	19	3,2
3	2	4	4	2	4	19	3,2
4	4	4	4	3	4	23	3,8
4	4	4	3	4	4	23	3,8
4	4	3	3	4	4	22	3,7
4	4	4	3	4	4	23	3,8
4	5	5	4	5	4	27	4,5
4	4	4	5	4	5	26	4,3
5	4	5	4	4	5	27	4,5

4	4	5	4	4	5	26	4,3
5	4	4	5	4	4	26	4,3
4	3	4	4	4	4	23	3,8
4	3	4	4	4	4	23	3,8
4	3	4	4	4	4	23	3,8
3	4	4	3	3	4	21	3,5
4	4	3	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	5	4	4	4	4	25	4,2
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	3	23	3,8
4	4	4	3	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	3	4	5	5	26	4,3
3	4	3	4	4	4	22	3,7
3	3	4	4	4	3	21	3,5
4	5	5	5	4	5	28	4,7
3	3	5	5	4	3	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	3	23	3,8
4	4	4	4	3	4	23	3,8
3	4	4	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	5	4	25	4,2
4	3	4	4	4	4	23	3,8
3	4	4	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	3	23	3,8
4	4	4	4	4	3	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	5	4	25	4,2
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	4	5	4	5	26	4,3
5	4	4	4	4	4	25	4,2
3	3	3	4	4	4	21	3,5
4	4	4	3	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	4	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	4	4	4	4	23	3,8

4	4	3	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	5	25	4,2
5	5	5	5	5	5	30	5
3	3	3	3	3	3	18	3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	5	4	4	4	25	4,2
5	4	4	4	4	5	26	4,3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	3	4	4	5	23	3,8
4	3	5	4	4	3	23	3,8
4	3	4	4	4	4	23	3,8
4	4	4	5	4	4	25	4,2
4	4	4	5	4	5	26	4,3
3	4	3	4	4	4	22	3,7
5	5	4	4	4	4	26	4,3
4	4	4	5	4	4	25	4,2
4	4	4	5	5	4	26	4,3
5	3	4	4	2	4	22	3,7
5	3	4	5	4	4	25	4,2
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	5	4	4	4	25	4,2
4	4	5	4	4	4	25	4,2
4	4	4	4	4	3	23	3,8
4	4	5	4	5	4	26	4,3
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	5	4	4	4	26	4,3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	3	4	23	3,8
5	4	4	4	4	4	25	4,2
4	3	3	4	4	3	21	3,5
4	3	4	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	3	4	4	4	23	3,8
5	3	4	4	4	4	24	4
4	4	3	4	4	4	23	3,8
4	4	4	4	3	4	23	3,8
4	3	3	4	4	4	22	3,7
4	4	3	4	3	3	21	3,5
2	3	3	2	3	3	16	2,7
4	4	3	3	3	4	21	3,5

4	3	4	3	4	4	22	3,7
4	5	4	4	5	4	26	4,3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	3	3	3	3	20	3,3
4	3	4	4	4	3	22	3,7
4	4	4	4	3	4	23	3,8

Lampiran 6 hasil pengolahan data

Uji Validitas KOMPENSASI X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.557**	.557**	.569**	.488**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.557**	1	.641**	.559**	.595**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.557**	.641**	1	.505**	.537**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.569**	.559**	.505**	1	.477**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.488**	.595**	.537**	.477**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.785**	.840**	.803**	.776**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

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

Uji Validitas PELATIHAN X2

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.407**	.407**	.602**	.502**	.437**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.407**	1	.552**	.508**	.558**	.510**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.407**	.552**	1	.440**	.588**	.416**	.747**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.4	Pearson Correlation	.602**	.508**	.440**	1	.480**	.523**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.5	Pearson Correlation	.502**	.558**	.588**	.480**	1	.439**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.6	Pearson Correlation	.437**	.510**	.416**	.523**	.439**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
TOT AL_ X2	Pearson Correlation	.730**	.785**	.747**	.774**	.782**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

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

TOTAL_X 3	Pearson Correlation	.526**	.603**	.596*	.595**	.523*	.524*	.604*	.596*	.530*	.587*	.613*	.545*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Uji Validitas *TURNOVER INTENSION Y*

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_ Y
Y1	Pearson Correlation	1	.258**	.231*	.365**	.225*	.441**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.007	.015	.000	.018	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y2	Pearson Correlation	.258**	1	.212*	.190*	.350**	.296**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.007		.026	.047	.000	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y3	Pearson Correlation	.231*	.212*	1	.373**	.337**	.178	.605**
	Sig. (2-tailed)	.015	.026		.000	.000	.062	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y4	Pearson Correlation	.365**	.190*	.373**	1	.332**	.376**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y5	Pearson Correlation	.225*	.350**	.337**	.332**	1	.261**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000		.006	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y6	Pearson Correlation	.441**	.296**	.178	.376**	.261**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.062	.000	.006		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
TOTAL_ Y	Pearson Correlation	.656**	.600**	.605**	.677**	.655**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

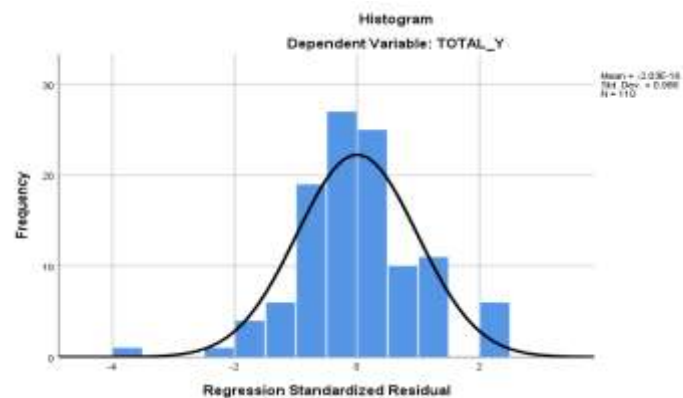
Uji Reliabilitas X3

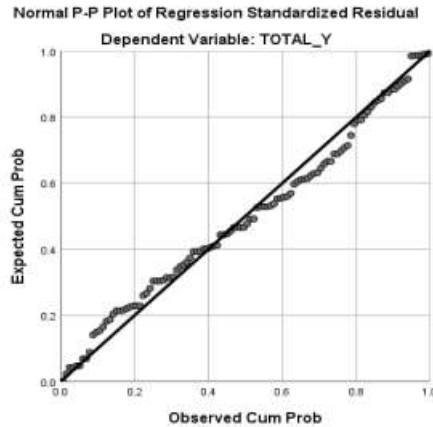
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	12

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

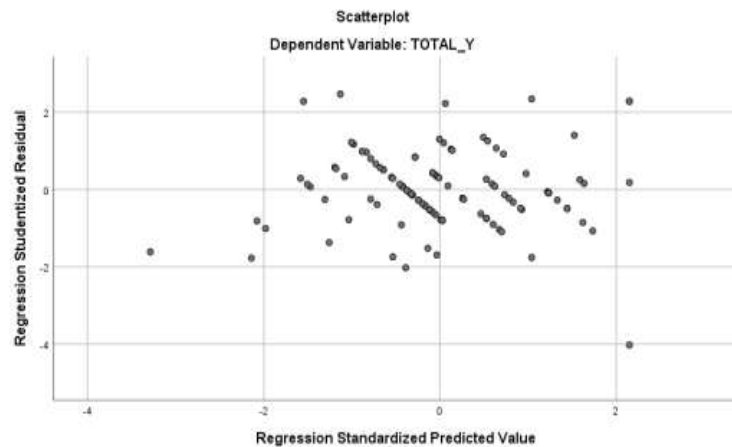
Uji Normalitas Histogram, P Plot dan Kolmogrov Smirnov





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97812470
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.065
Test Statistic		.068
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.		

Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot dan Glejser



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.475	1.017		-.467	.641
	TOTAL_X1	-.011	.031	-.048	-.346	.730
	TOTAL_X2	-.013	.031	-.066	-.424	.673
	TOTAL_X3	.034	.029	.177	1.173	.244

a. Dependent Variable: RES2

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.490	2.041
	TOTAL_X2	.387	2.583
	TOTAL_X3	.408	2.453

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.785	.99187

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.071	3	131.690	133.858	.000 ^b
	Residual	104.283	106	.984		
	Total	499.355	109			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						

Uji T / Uji Analisis Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.472	1.528		2.272	.025
	TOTAL_X1	.277	.046	.381	6.007	.000
	TOTAL_X2	.212	.047	.325	4.549	.000
	TOTAL_X3	.184	.044	.293	4.221	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						