

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LAMA KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEINGINAN BERPINDAH
(STUDI KASUS CV ANOM MEUBEL MAGETAN)**

Dwi Andryan¹, Putri Oktovita Sari²

**¹Universitas PGRI Madiun
andryanmahakam@gmail.com**

**²Universitas PGRI Madiun
putrioktovita@gmail.com**

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, length of work, work environment, and compensation on turnover intention (Case Study of CV Anom Meubel Magetan) simultaneously and partially. The data analysis method used was multiple linear regression. The results showed that partially and simultaneously there was a significant effect of job satisfaction, length of business, work environment, and compensation on the desire to move (Case study of CV Anom Meubel Magetan).

Keywords: *Job Satisfaction, Length of Work, Work Environment, Compensation, and turnover intention*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lama kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap keinginan berpindah (Studi Kasus CV Anom Meubel Magetan) secara simultan dan parsial. Metode analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, lama usaha, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap keinginan berpindah (Studi kasus CV Anom Meubel Magetan).

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lama Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Keinginan Berp

PENDAHULUAN

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat didalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin (disamping misi-misi lainnya) harus siap untuk berkompetisi. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut.

Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur mesin, modal, bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai dari asset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah karyawan.

Fenomena pada lokasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan CV Anom Meubel Magetan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Karyawan yang merasa puas beranggapan bahwa: 1) gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan hidup serta selalu diberikan secara tepat waktu; 2) Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan (BPJS) dan tunjangan hari tua; 3) perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya; 4) perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan paling teladan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak CV Anom Meubel Magetan maka tidak ada keinginan untuk berhenti kerja dan pindah pada tempat kerja lain. Akan tetapi bagi karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh CV Anom Meubel Magetan maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk pindah pada tempat kerja lain.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rahmat (2019) Pranowo Ridwan Suryo (2016), dan Sigi Ansyar (2015) yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
2. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lama kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan guru dan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja guru dan karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan pada perusahaan. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Lama Kerja

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa masa/lama kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada instansi, kantor, dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen terpenting dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor

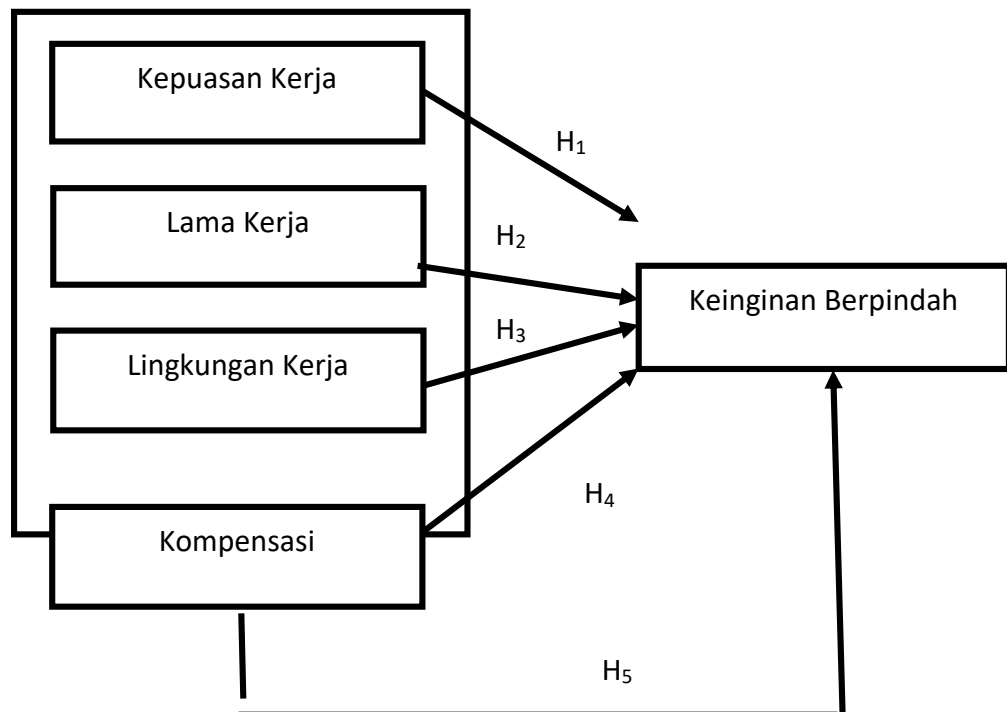
intern yang di dalamnya terdapat proses pembentukan kenyamanan kerja yang akan dirasakan secara langsung oleh karyawan.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang.

Pengembangan Hipotesa

maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut;

H1: Diduga kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan) (Y).

H2 : Diduga lama kerja (X2) berpengaruh terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan) (Y).

H3 : Diduga lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan) (Y).

- H4 : Diduga kompensasi (X4) berpengaruh terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan)
- H5 : Diduga kepuasan kerja (X1), lama kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kompensasi (X4) berpengaruh terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan) (Y).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu pada CV Anom Meubel Magetan yang berlokasi di Desa Krowe Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur 63372. Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian pada bulan Oktober tahun 2020 sampai Maret tahun 2021

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik, tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan CV Anom Meubel Magetan yang berjumlah 89 karyawan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Daftar Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Staff Perusahaan	10
3.	Pemasaran	5
4.	Perakitan	14
5.	Produksi	17
6.	Finishing	6
7.	Gudang	4
8.	Keamanan	5
9.	Sopir	4
10.	Tenaga Pembantu	6
11.	Quality Control	4
12.	Design	4
13.	Pemasangan	9
	JumlahPopulasi	89

Sumber: Data Primerdiolah, 2021.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Anom Meubel Magetan berjumlah 89 karyawan

Tehnik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Tehnik ini digunakan dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil.

Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber asli disini diartikan sebagai sumber pertama dari mana data tersebut diperoleh.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data sekunder dapat melalui media, pustaka, buku, literatur, dll. Data sekunder umumnya berupa catatan, buku, literature, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang di publikasikan dan tidak dipublikasikan.

Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data berupa suatu penataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengambilan data dilakukan untuk mendapat informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun metode pengambilan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara membagikan beberapa pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawabnya. Dalam menentukan bobot pada setiap kuisisioner, dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yaitu menggunakan skor lima angka. Adapun tabel bobot penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 3.4 Bobot Pada Kuesioner

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Kurang Setuju	2
5.	Tidak Setuju	1

2. Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2017), wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara dilakukan kepada salah satu karyawan CV Anom Meubel Magetan.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017), teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak secara langsung terhadap obyek penelitian. Observasi yang dilakukan peneliti adalah mendatangi langsung ke lokasi penelitian yaitu CV Anom Meubel Magetan.

4. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi menurut Sugiyono (2017) merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2018) mengemukakan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Jadi, penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diharapkan serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat yang menjadi inti kebenaran penelitian dari sebuah instrumen. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *korelasi product moment*, yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)} \sqrt{(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variable X dan variabel Y

N : Jumlah Responden

$\sum x$: jumlah total variabel X

$\sum y$: Jumlah total variabel Y

$\sum xy$: Total dari hasil kali variabel X dan Y

Dasar pengambilan dari uji validitas yaitu :

- Jika r_{xy} hasil positif dan r_{xy} hasil $> r_{tabel}$, maka butir/variabel tersebut valid
- Jika r_{xy} hasil negatif dan r_{xy} hasil $< r_{tabel}$, maka butir/variabel tersebut valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) mengatakan bahwa Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket/kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dapat dikatakan baik. Menurut Ghazali (2016) menjelaskan bahwa Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran sekali saja (*one shot*).

Jadi, uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulang dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* berdasarkan skala *likert*. Adapun rumus *Cronbach-Alpha* adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

(Priyatno, 2017)

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisiensi rata-rata variabel

k = jumlah independen variabel dalam persamaan

1 = konstanta

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Alat ukur reliabel jika nilai *alpha* > angka kritis reliabel
- Alat ukur tidak reliabel jika nilai *alpha* < angka kritis reliabel

Pada penelitian ini akan menggunakan *program SPSS versi 25.0 for windows* untuk memudahkan peneliti dalam melakukan uji validitas dan reliabilitas instrument.

Analisis Data

1. Analisis Garis Regresi Linier Berganda

Analisis garis regresi linear berganda yaitu suatu model linear regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linear dari beberapa variabel bebas. Regresi linear berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Hubungan fungsi antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dapat dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, dimana keinginan berpindah sebagai variabel dependen dan variabel kepuasan kerja, lama kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Dimana:

\hat{Y} = Keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi (b_1, b_2, b_3)

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Lama kerja

X_3 = Lingkungan kerja

X_4 = Kompensasi

e = Standart *error* (Penyimpangan yang mungkin terjadi, yaitu sebesar 0,05)

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat. Besarnya proporsi/persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan symbol R^2 . Kriteria pengujian determinasi berganda sebagai berikut:

- a. Jika *Adjusted R²* mendekati 1, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b. Jika *Adjusted R²* mendekati 0, berarti ada pengaruh yang lemah atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat
- c. Jika *Adjusted R²* sama dengan 1, berarti terdapat pengaruh yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat. (Gujarati, 2017)

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah *mean* sampel yang diambil secara *random* dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. Jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Jadi, uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (kepuasan kerja, lama kerja, lingkungan kerja, kompensasi) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat (Keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan). Pengukuran hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 terhadap variabel terikat Y
- b) $H_a : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, maka ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 terhadap variabel terikat Y
- c) *Level of Significant (a)* sebesar 5%
- d) Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas)
Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima
Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

2. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Jadi, uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel-variabel bebas (kepuasan kerja, lama kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi) terhadap

variabel terikat (Keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan) secara bersama-sama (simultan). Pengukuran hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 terhadap variabel terikat Y .
- b) $H_a : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, maka ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 terhadap variabel terikat Y .
- c) *Level of Significant* (α) sebesar 5%
- d) Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas
Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak
Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	X _{1.1}	0,659	0,209	Valid
2.	X _{1.2}	0,435	0,209	Valid
3.	X _{1.3}	0,368	0,209	Valid
4.	X _{1.4}	0,718	0,209	Valid
5.	X _{1.5}	0,846	0,209	Valid
6.	X _{1.6}	0,862	0,209	Valid
7.	X _{1.7}	0,553	0,209	Valid
8.	X _{1.8}	0,602	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X1 yaitu variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) $> 0,209$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam

kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel lama kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lama kerja (X2)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
9.	X _{2.1}	0,684	0,209	Valid
10.	X _{2.2}	0,764	0,209	Valid
11.	X _{2.3}	0,590	0,209	Valid
12.	X _{2.4}	0,714	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X2 yaitu variabel lama kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 4 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) $> 0,209$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel lingkungan kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
13.	X _{3.1}	0,729	0,209	Valid
14.	X _{3.2}	0,473	0,209	Valid
15.	X _{3.3}	0,652	0,209	Valid
16.	X _{3.4}	0,885	0,209	Valid
17.	X _{3.5}	0,686	0,209	Valid
18.	X _{3.6}	0,559	0,209	Valid
19.	X _{3.7}	0,774	0,209	Valid
20.	X _{3.8}	0,652	0,209	Valid

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
21.	X _{3.9}	0,693	0,209	Valid
22.	X _{3.10}	0,790	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X3 yaitu variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 10 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) $> 0,209$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kompensasi (X4) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X4)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
23.	X _{4.1}	0,729	0,209	Valid
24.	X _{4.2}	0,473	0,209	Valid
25.	X _{4.3}	0,652	0,209	Valid
26.	X _{4.4}	0,885	0,209	Valid
27.	X _{4.5}	0,686	0,209	Valid
28.	X _{4.6}	0,559	0,209	Valid
29.	X _{4.7}	0,774	0,209	Valid
30.	X _{4.8}	0,652	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X4 yaitu variabel kompensasi menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) $> 0,209$

dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel keinginan berpindah (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Berpindah (Y)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
31.	Y _{1.1}	0,612	0,209	Valid
32.	Y _{1.2}	0,587	0,209	Valid
33.	Y _{1.3}	0,550	0,209	Valid
34.	Y _{1.4}	0,561	0,209	Valid
35.	Y _{1.5}	0,526	0,209	Valid
36.	Y _{1.6}	0,642	0,209	Valid
37.	Y _{1.7}	0,479	0,209	Valid
38.	Y _{1.8}	0,494	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel Y yaitu variabel keinginan berpindah menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) $> 0,209$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus CV Anom Meubel Magetan)

Pembahasan pertama yaitu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan). Untuk pengujiannya menggunakan uji t, dimana uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara parsial atau terpisah. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,477 > 1,987$ dengan signifikansi $0,015 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan

Ha diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan (Y).

Pengaruh Lama Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus CV Anom Meubel Magetan)

Pembahasan kedua yaitu tentang pengaruh lama kerja terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan). Untuk pengujiannya menggunakan uji t, dimana uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara parsial atau terpisah. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel lama kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,510 > 1,987$ dengan signifikansi $0,014 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel lama kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus CV Anom Meubel Magetan)

Pembahasan ketiga yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan). Untuk pengujiannya menggunakan uji t, dimana uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara parsial atau terpisah. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,665 > 1,987$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan (Y).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus CV Anom Meubel Magetan)

Pembahasan keempat yaitu tentang pengaruh kompensasi terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan). Untuk pengujiannya menggunakan uji t, dimana uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara parsial atau terpisah. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,355 > 1,987$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lama Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus CV Anom Meubel Magetan)

Pembahasan kelima yaitu tentang pengaruh kepuasan kerja, lama kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap keinginan berpindah (studi kasus CV Anom Meubel Magetan). Untuk perhitungannya menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan uji F diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 73,328 > F_{tabel} = 2,48$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, lama kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan CV Anom Meubel Magetan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di bab 4 mengenai pengaruh kepuasan kerja, lama usaha, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap **keinginan** berpindah (Studi kasus CV Anom Meubel Magetan) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (Studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lama kerja terhadap keinginan berpindah (Studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (Studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap keinginan berpindah (Studi kasus CV Anom Meubel Magetan).
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, lama usaha, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap keinginan berpindah (Studi kasus CV Anom Meubel Magetan).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

Bagi CV Anom Meubel Magetan yaitu:

Hendaknya lebih memperhatikan pembagian kerja para karyawan agar sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan

Hendaknya memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja dan tingkat kebutuhan

Hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Bagi karyawan, hendaknya memiliki sikap loyal kepada perusahaan serta bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi Turnover Intention yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Zanafa Publishing.
- Ansyar, S. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Warung Kopi Mato Dan Secangkir Jawa Di Yogyakarta*. Vol 02 Nol 01
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1)
- Bluedorn ,Carol. (2011). *The impact of various factors on the personality, job satisfaction and Turnover Intentions of professional accountants*. *Managerial Auditing Journal* ,16 (4):234-245.
- Budianto, A. Tri, A. & Katini, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*|Vol. 3, No.1.
- Chandrasekar. (2011). *Workplace Environment and its Impaction Organizational Performance in Public Sector Organizations*. *International Journal of enterprise computing and Business system*.
- Demerouti. (2017). *The Job-Demands-Resources model: state of the art*. *Journal of Managerial Psychology* Vol.22, No.3, pp. 309-328.
- Dewi, R. H. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turn Over Karyawan pada STIM Sukma Medan*. *Jurnal Studi Manajemen*. Vol 02 No. 02

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gujarati, N, Damodar. (2017). *Dasar-dasar Ekonometrika (Terjemahan). Buku2. Edisi 5*. Penerbit Salemba: Jakarta
- Handoko, H. (2015). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harnoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Andi Publisher, Jakarta.
- Putri, E.I. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT Neuronworks Indonesia*. Proseding Manajemen. Vol 06 No. 02
- Rahmat. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako. Vol. 5, No. 3, September 2019, p. 311-319
- Ridwan Suryo, Pranowo (2016) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)*. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.
- Rivai, (2013), *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi (edisi 3)*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Robbins, P, dan Coulter, M., (2014), *Manajemen (Edisi 10)*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Ronodipuro dan Husnan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES,

- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Septiana, V.A. (2015). *Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Jurnal Tepak Manajemen Bisnis: Vol.7, No. 1
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman. J. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham., (2011), *Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India*. Journal of Law and Conflict Resolution, vol. 3(5), pp. 76-79
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tulus, Moh. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umam, K., (2014), *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia.
- Witasari. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Zeffane, R.M. (2012). *Understanding employee turnover: The need for a contingency approach*. International Journal of Manpower. 15. pp.2237. <http://dx.doi.org/10.1108/01437729410074182>

SIMBA

**SEMINAR INOVASI
MANAJEMEN BISNIS DAN
AKUNTANSI 4**