

Retain Employees from The Influence of Inside and Outside The Local AMDK Company in Jombang

Agus Frianto*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
Jalan Ketintang Surabaya, 60231, Indonesia

Abstract: *This research was conducted to determine the effect of compensation variable significantly on employee turnover intention. This study also wanted to know the effect of work environment on employee turnover intention. And this study tested together the variable compensation and working environment of this study against variable turnover intention. Empirically this research results in a significant influence between variable independent and dependent. Where partially compensated variables have a sig value of 0.00 and a working environment variable with a sig value of 0.011 with a determination value of $R^2 = 0.532$ equivalent to 53.2%. It is described that both variable independent research can explain its relationship with its dependent variables strongly. The value of $F_{calculated} > Table F_{tabel}$ is 41,303 in table 3. At the results of this research the company was asked to be able to provide a large compensation that is tailored to the level of needs of employees in general and the procurement and improving of the facilities and pre-existing in the company's.*

Keywords: *compensation, work environment and turnover intention*

Paper type: *Research paper*

***Corresponding author:** agusfrianto@unesa.ac.id

Received: 3 oktober 2020, ; Accepted: 15 November 2020; Published: Desember 2020

Cite this document: Frianto, Agus. (2020). *Retain Employes from The Influence of Inside and Outside The Local AMDK Company In Jombang*. BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam, 5 (2), 40-.

Abstrak:

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui dampak dari kompensasi terhadap tingkat turnover karyawan, juga untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap tingkat turnover karyawan. Pada akhirnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dari dampak kedua variabel independen terhadap dependennya. Dari penelitiain yang telah dilakukan menghasilkan sebuah resume bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel turnover intention. Secara parsial nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,000 dan variabel lingkungan kerjanya sebesar 0,011 dengan nilai determinasi $R^2 = 0,532$ atau 53,2%. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel independen penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dengan variable dependennya dengan sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 41,303 pada tabel 3. Dimana perusahaan diminta untuk dapat memberikan penghargaan berupa gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan mempertimbangkan kesanggupan perusahaan untuk membayar serta perusahaan diminta untuk dapat menyediakan kebutuhan akan sarana prasana bagi kepentingan para karyawan.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention*

Pendahuluan

Persaingan dunia usaha dewasa ini menjadikan sebuah tantangan tersendiri bagi pengelola perusahaan didalam mempertahankan eksistensinya dan juga didalam melindungi asset berharganya para sumber daya manusianya (Fuaidah et al., 2018). Melindungi sumber daya manusia merupakan suatu langkah konkret yang dilakukan pihak manajemen agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat atau dapat dipertahankan tingkat keberhasilannya. (Mathis & Jackson, 2008:67) menjelaskan bahwa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dari para pesaingnya diharapkan sebuah perusahaan dapat mengelola karyawan secara organisasional. Pengorganisasian sumber daya manusia secara strategis merupakan salah satu pembeda dari perusahaan lainnya. Praktik-praktik sumber daya manusia yang diterapkan didalam sebuah perusahaan telah banyak mempengaruhi perilaku sikap dan kinerja daripada karyawan (Noe et al., 2008:3).

Praktik ini yang dijalankan sebuah perusahaan dapat memberikan suatu keuntungan yang tidak dapat dengan mudah untuk ditiru para pesaingannya yaitu pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu. Sumber daya manusia yang kompetitif tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai harapan perusahaan tempatnya bekerja, karena kinerja memiliki ikatan yang kuat diantara

strategi dan hasil perusahaan. Tentunya perusahaan diharapkan dapat memberikan imbal jasa kepada para sumber daya manusianya yang sesuai dengan aturan perundangan yang berlaku dan kemampuan daripada perusahaan itu sendiri. Pemberian kompensasi itu sendiri merupakan sebuah strategi untuk mempengaruhi para karyawan memilih untuk bekerja dimana dan bagaimana mereka bekerjanya (Mathis & Jackson, 2008:21). Untuk itu perusahaan perlu memikirkan pengembangan program kompensasi serta struktur dan kebijakan dalam pemberian kompensasi kepada para karyawannya. Hal ini perlu dilakukan agar para karyawan dapat dipertahankan keberadaannya di sebuah perusahaan dengan kata lain tidak meninggalkan pekerjaan/turnover (Fuaidah et al., 2018).

Perusahaan telah menabiskan bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang berharga, untuk itu sudah selayaknya perusahaan mensejahterakan para karyawan dengan jalan memberikan imbalan atau tingkat kompensasi yang sesuai kebutuhan para karyawannya dan mempertimbangkan tingkat kesanggupan dari perusahaan. Hal ini perlu dilakukan agar para karyawan merasa diperhatikan dan dicukupi kebutuhannya oleh perusahaan sehingga tidak ada keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan/*turnover intention* (Rahmat et al., 2017). Kontribusi perusahaan dalam hal pemberian kompensasi merupakan suatu ciri khas yang tentunya sulit untuk ditiru oleh para kompetitor. Tantangan bagi para pemilik perusahaan dan para manajer adalah bagaimana cara mempertahankan para karyawannya yang telah susah payah dalam merekrut dan memberikan pelatihan sehingga memiliki ketrampilan dalam bidang yang dikuasainya (Daft, 2014).

Pemberian Kompensasi adalah jawaban dari pertanyaan bagaimana caranya agar para karyawan tidak melakukan pengunduran diri/turnover. Pemberian kompensasi memberikan dampak yang besar bagi keberlangsungan hidup perusahaan sehingga tidak jarang para manager dan pemilik perusahaan memberikan stimulus agar para karyawan betah di perusahaan dengan sistem upah dan gaji yang diberikan. Turnover karyawan juga didasari atas lingkungan kerjanya, pihak perusahaan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan para karyawannya terkait lingkungan tempat para karyawan bekerja (Fuaidah et al., 2018). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga mereka merasa betah untuk tinggal lebih lama di perusahaan tempatnya bekerja (Zulfa & Azizah, 2020). Salah satu bentuk dukungan dari perusahaan adalah dengan penyediaan lingkungan kerja yang ramah terhadap para karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan para karyawan merasa betah di dalam perusahaan (Yunita & Putra, 2015). Lingkungan kerja merupakan tempat bagi karyawan untuk menjalankan kewajibannya yang diberikan oleh perusahaan yang dapat ditinjau dari segi fisik maupun non fisiknya diantaranya luas ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, temperature ruangan, keamanan Ketika bekerja serta hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, fasilitas kerja, penerangan, suhu ruang kerja, musik, kebisingan dan keamanan (Sedarmayanti, 2009)

Metode Penelitian

Explanatory research merupakan sebuah pilihan dari sebuah metode penelitian untuk menguji variable independent dengan dependennya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang beralamat di Jl Raya Mojokrapak No 42 Tembelang Jombang. Dengan populasi dan sample penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 72 karyawan tetap.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik Sampel Jenuh dengan asumsi jumlah karyawan kurang dari 100 orang (Ferdinand, 2014). Untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode atau cara mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti. Antara lain sebagai berikut: Kuesioner; Wawancara dan Observasi (Sugiyono, 2017). Hasil dari kuesioner penelitian ini di tabulasi dan di analisa dengan menggunakan SPSS Versi 25.

Analisis yang dilakukan meliputi 1. Uji validitas, uji reliabilitas. Komponen penelitian dinyatakan valid jika memenuhi kriteria uji validitas dan uji reliabilitas yang sudah dipersyaratkan (Ghozali, 2009) 2. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, uji autokorelasi. Uji asumsi klasik yang dilakukan haruslah terpenuhi sehingga estimasi regresi dengan *Ordinary Least Square* akan menghasilkan *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)* (Ghozali, 2009) 3. Uji asumsi regresi linear berganda. Merupakan pengujian pengaruh variable penelitian yang dinyatakan dalam sebuah persamaan (Ghozali, 2009) 4. Uji t dan Uji F. menunjukkan seberapa besar pengaruh variable independent penelitian terhadap variable dependen dengan asumsi variable yang lain adalah tetap (Ghozali, 2009).

Hasil dan Pembahasan
Hasil penelitian

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.614	1.180		1.368	.176		
	KOMPENSASI_X1	.210	.081	.288	2.602	.011	.537	1.864
	LINKRJ_X2	.231	.050	.511	4.608	.000	.537	1.864

a. Dependent Variable: TURNOVER_Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 2 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.545	.532	1.071	1.737

a. Predictors: (Constant), LINKRJ_X2, KOMPENSASI_X1

b. Dependent Variable: TURNOVER_Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3 Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.808	2	47.404	41.303	.000 ^b
	Residual	79.192	69	1.148		
	Total	174.000	71			

a. Dependent Variable: TURNOVER_Y

b. Predictors: (Constant), LINKRJ_X2, KOMPENSASI_X1

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pembahasan

Hipotesis 1 yang menyatakan variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara significant terbukti secara empiris pada tampilan tabel 1 baris kedua kolom 6 yang menunjukkan nilai sebesar 0,011. Nilai significansi dalam penelitian ini untuk variabel kompensasi (X1) < 0,05. Hal menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap variabel Y. Jika ada fluktuasi kebutuhan pribadi dan tidak diikuti dengan kenaikan kompensasi tentu saja akan berdampak kepada *turnover intention* karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Hal ini dibuktikan dengan tingginya jawaban responden terhadap indikator gaji yang dinilai sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari untuk saat ini. Penelitian ini sejalan dengan (Mathis & Jackson, 2006) yang menyatakan bahwa karyawan memilih sebuah perusahaan berdasarkan tingkat kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Serta penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tingkat pemberian kompensasi mempengaruhi tingkat turnover karyawannya diantaranya (Iswandi & Sujoko, 2019), (Rahmat et al., 2017) Dan menolak hasil temuan (Yunita & Putra, 2015), (Meilano & Nugraheni, 2017) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover.

Hipotesis 2, secara empiris dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan kuat yang ditunjukkan tabel 1 pada baris ke 3 kolom ke 6 dengan dinilai signifikan < 0,05. Hal ini sesuai dengan apa yang di

gambarkan (Sedarmayanti, 2009) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi keberadaan karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian sebelumnya yang di lakukan (Zulfa & Azizah, 2020), (Meilano & Nugraheni, 2017) dan (Yunita & Putra, 2015). Adapun penelitian ini mendukung hasil temuan (Fuaidah et al., 2018). Pengelola perusahaan perlu untuk memikirkan dan memfasilitasi segala kebutuhan terkait sarana dan prasana di lingkungan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari sehingga karyawan merasa betah untuk bekerja di dalam perusahaan.

Hipotesis 3 dimana secara bersama-sama variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini mempengaruhi tingkat turnover dengan kuat kepada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang dapat dilihat hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam table 3 pada baris ke 1 kolom 6. Hasil penelitian ini mendukung sepenuhnya penelitian yang dilakukan oleh (Fuaidah et al., 2018). PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dapat meminimalisir tingkat turnover apabila dapat mengikuti tren kenaikan upah karyawan secara berkala dan mengadakan perbaikan sarana dan prasana yang terdapat di lingkungan kerja PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

Penutup

Penelitian ini menghasilkan temuan yang didukung data empiris yang menunjukkan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi keberadaan karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang tentu saja orientasi dari para karyawan adalah besaran pemberian gaji oleh perusahaan dan mencukupi kebutuhan hidup para karyawan dan keluarganya. Sedangkan lingkungan kerja juga memberikan hasil yang sama dengan apa yang diuji untuk variable kompensasi, pada dasarnya para karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari menginginkan adanya fasilitas yang memadai guna menunjang kinerja mereka sehingga para karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dapat merasa betah berada di tempat kerja PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Dan secara simultan kedua variable penelitian ini kompensasi dan lingkungan kerja sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap

tingkat turnover karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dalam artian kedua variable ini dapat saling menguatkan jika salah satunya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya

Daftar Pustaka

- Bagus, I. D. T. I. P. A., & Surya, K. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover intention Pada Agent Prumegas*. 6(8), 4156–4184.
- Daft, R. L. (2014). *New Era of Management* (9th ed.). Salemba Empat.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi dan Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. UNDIP Press, Seri Pustaka Kunci.
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover intention (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)*. 60(2), 192–198.
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Iswandi, E. H., & Sujoko. (2019). Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, Dan *Turnover intention* Karyawan Di Rumah Sakit Umum Queen Latifa. *Jurnal LP3M*, 5(2), 110–118.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *MANAJEMEN SUMBE DAYA MANUSIA*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource management*. Salemba Empat.
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja variabel intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2008). *HRM: gaining a competitive advantage*. Salemba Empat.
- Rahmat, Hasanuddin, B., & Ibrahim, A. I. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1–13.

- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5).
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap *Turnover intention* dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>