

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI KASUS PADA CV. SUKSES SEJATI COMPUTAMA)

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, JOB ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTION WITH JOB TENURE AS MODERATING VARIABLE (CASE STUDY IN CV. SUKSES SEJATI COMPUTAMA)

Oleh: Ridwan Suryo Pranowo
Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta
ridwansuryo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan; (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi; (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan; (4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi; (5) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan; dan (6) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode sensus menggunakan kuesioner dengan populasi sebesar 132 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan *moderated regression analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,367 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-4,470 > 1,675$; (2) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,024 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,244 < 1,675$; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,331 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-4,276 > 1,675$; (4) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,047 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,593 < 1,675$; (5) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,367 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-4,470 > 1,675$; dan (6) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,027 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,301 < 1,675$.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Lama Kerja

Abstract

The purpose of the research is to determine: (1) The effect of Job Satisfaction on employees Turnover Intention; (2) The effect of Job Satisfaction on employees Turnover Intention with Job Tenure as moderating variable; (3) The effect of Job Environment on employees Turnover Intention; (4) The effect of Job Environment on employees Turnover Intention with Job Tenure as moderating variable. (5) The effect of Compensation on employees Turnover Intention; and (6) The effect of Compensation on employees Turnover Intention with Job Tenure as moderating variable. This study was conducted through a census with the number of population 132 employees. The method of data analysis included prerequisite test, simple linear regression analysis, and moderating regression analysis (MRA). The results showed that: (1) Job Satisfaction negatively influences employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0,367 and $t_{counted} > t_{table}$ ($-4,470 > 1,675$); (2) Job Tenure is not able to strengthen the effect of Job Satisfaction on employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0,024 and $t_{counted} < t_{table}$ ($-0,244 < 1,675$). (3) Job Environment negatively influences employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0,331 and $t_{counted} > t_{table}$ ($-4,276 > 1,675$); (4) Job Tenure is not able to strengthen the effect of Job Environment on Turnover Intention employee, showed by coefficient value -0,047 and $t_{counted} < t_{table}$ ($-0,593 < 1,675$); (5) Compensation negatively influences employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0, and $t_{counted} > t_{table}$ ($-4,470 > 1,675$); (6) Job Tenure not able to strengthen the effect of Compensation on Turnover Intention employee, showed by coefficient value -0,027 and $t_{counted} < t_{table}$ ($-0,301 < 1,675$).

Keyword: *Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Environment, Compensation, Job Tenure*

PENDAHULUAN

Globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan dan nonkeuangan. Demi meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan saat ini adalah mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan sehingga mampu mencapai performa yang optimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan mengurangi biaya-biaya yang tidak diperlukan dalam kegiatan operasional. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar

dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mobley *et al* (1978) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi timbulnya *Turnover Intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini (2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah lingkungan kerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa faktor kompensasi juga mampu signifikan negatif mempengaruhi *Turnover Intention*.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja juga bisa diartikan rasa senang atau tidak

senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk., 2012). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) dan mencari pekerjaan lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Ovinda (2013) bahwa Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

Fasilitas yang diberikan perusahaan pada Lingkungan Kerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan lebih produktif tetapi juga harus mampu memberikan rasa aman dan nyaman (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan Kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan baik secara fisik maupun non fisik serta hubungannya dengan karyawan itu sendiri. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan fisik disekitar karyawan bekerja seperti ruang luas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non-fisik

karyawan merupakan lingkungan yang terjadi akibat interaksi karyawan dengan sesama karyawan, kepada atasan maupun interaksi lainnya. Keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non-keuangan pada perusahaan.

CV.Sukses Sejati Computama atau yang biasa dikenal dengan El's Computer merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan alat elektronik seperti laptop, *gadget*, *hardware*, *software*, dan lain-lain. Perusahaan ini memiliki cabang di Yogyakarta, Solo, dan Purwokerto. Sebagai perusahaan dengan daerah pemasaran yang cukup luas meliputi DIY dan Jawa Tengah. CV. Sukses Sejati Computama memiliki beberapa bidang yang ada di dalam perusahaan seperti bagian *front office*, *back office*, pelayanan servis, gudang, dan transportasi. Karyawan CV. Sukses Sejati Computama saat ini tercatat sebanyak 132 karyawan pada tahun

2015. Jumlah ini terus bertambah dari 2 tahun terakhir, pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 113 karyawan dan pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 130 karyawan. Penambahan jumlah karyawan ini mengindikasikan bahwa perusahaan memang sedang berkembang dan berusaha meningkatkan performa operasionalnya. Namun, data personalia menunjukkan perputaran karyawan (*turnover*) pada CV. Sukses Sejati Computama cukup fluktuatif setiap tahunnya. Menurut data 3 tahun terakhir karyawan yang masuk tahun 2013 sebanyak 32 orang dan keluar 36 orang. Pada tahun 2014 karyawan masuk sebanyak 54 orang dan keluar sebanyak 46 orang, tahun 2015 karyawan masuk sebanyak 36 orang dan keluar sebanyak 36 orang. Jika dilihat dari rasio perputaran karyawan dapat diketahui perputaran karyawan CV. Sukses Sejati Computama tahun 2013 mencapai 31,8%, tahun 2014 mencapai 35,3%, dan pada tahun 2015 mencapai 27,4%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa perputaran karyawan tiap tahun juga masih fluktuatif dan tergolong sangat tinggi, hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran. Perusahaan yang memiliki perputaran karyawan tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melakukan perekrutan karyawan baru, penyeleksian, dan pelatihan. Permasalahn klasik lain yang terjadi di perusahaan antara lain masih sering ditemui karyawan yang datang terlambat, kecemburuan antar

karyawan pada divisi pemasaran, dan beberapa karyawan yang tidak mampu bekerja sama dalam tim.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada CV. Sukses Sejati Computama)”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Juni 2016 di CV. Sukses Sejati Computama

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Sukses Sejati Computama sebanyak 132 karyawan.

Prosedur

Data diperoleh dengan memberikan angket atau kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan angket tertutup yaitu angket yang menghendaki jawaban singkat tentang diri responden dan jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya tinggal memilih.

Data, Instrumen, dan Teknik Analisis Data

a. Data dan Instrumen

Data penelitian ini adalah data primer. Perolehan data dilakukan dengan menyebar kuesioner seluruh karyawan CV. Sukses Sejati Computama. Data dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner dengan *Skala Likert* yang nantinya digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Lama Kerja karyawan. Instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen yang dilakukan oleh peneliti merupakan uji terpakai.

b. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana dan *moderated regression analysis* (MRA).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini berjumlah 123 karyawan CV. Sukses Sejati Computama. Analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi Nilai Minimum, Nilai Maximum, Mean (M), dan Standar Deviasi (SD).

Tabel 17. Hasil Analisis Deskriptif

KET	Y	X ₁	X ₂	X ₃	Z
Min	6	25	20	16	3
Max	21	40	40	32	1
M	11,2 7	31,9 3	29,6 3	25,7 8	2,1 9
SD	3,68	3,78	4,02	3,26	0,7 7

Sumber: Data Primer diolah 2016.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>
Y* X ₁	0,650
Y* X ₂	0,645
Y* X ₃	0,750

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Sig.</i>
X ₁	0,596
X ₂	0,208
X ₃	0,684
Z	0,577

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan pemoderasi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas yang melebihi 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X ₁	0,562	1,779
X ₂	0,622	1,608
X ₃	0,528	1,894
z	0,678	1,474

Sumber: Data Primer diolah, 2016

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karywan CV. Sukses Sejati Computama.

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 1

Konstan	Koefisien Regresi	t - hitung	Sig.
22,982	-0,367	-4,470	0.000
R : 0,376			
<i>R Square</i> : 0,142			

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil penelitian menerima hipotesis pertama bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,367 menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,367 satuan. Nilai t hitung > t tabel (-4,470 > 1,657) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi *R Square* (R²)

sebesar 0,142. Hal ini berarti Kepuasan Kerja mampu mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama sebesar 14,2%.

b. Pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

H2: Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 2

Konstan	Koefisien Regresi	t - hitung	Sig.
20,217	-0,024	-0,244	0,807
R : 0,726			
<i>R Square</i> : 0,527			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil penelitian menolak hipotesis kedua bahwa Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi Interaksi Kepuasan Kerja dengan Lama Kerja (X₁Z) sebesar -0,024 menyatakan bahwa setiap kenaikan X₁Z sebesar 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,024 satuan. Nilai t hitung < t tabel (-0,244 < 1,657) dengan signifikansi 0,807 lebih besar dari 0,005 yang mengindikasikan bahwa Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karywan CV. Sukses Sejati Computama.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama..

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 3

Konstan	Koefisien Regresi	t - hitung	Sig.
21,095	-0,331	-4,246	0.000
R : 0,362			
<i>R Square</i> : 0,131			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar -0,331 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,331 satuan. Nilai t hitung > t tabel (-4,246 > 1,657) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,131. Hal ini berarti Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama sebesar 13,1%.

d. Pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

H4: Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan

Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 4

Konstan	Koefisien Regresi	t - hitung	Sig.
19,984	-0,047	-0,593	0,554
R : 0,741			
<i>R Square</i> : 0,584			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil penelitian menolak hipotesis keempat bahwa Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi Interaaksi Lingkungan Kerja dengan Lama Kerja (X_2Z) sebesar -0,047 menyatakan bahwa setiap kenaikan X_2Z sebesar 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,047 satuan. Nilai t hitung < t tabel (-0,593 < 1,657) dengan signifikansi 0,554 lebih besar dari 0,005 yang mengindikasikan bahwa Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

e. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karywan CV. Sukses Sejati Computama.

H5: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 5

Konstan	Koefisien Regresi	t - hitung	Sig.
29,567	-0,710	-8,902	0.000
R : 0,629			
R Square : 0,396			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil penelitian menerima hipotesis kelima bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,710 menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,710 satuan. Nilai t hitung > t tabel ($-8,902 > 1,657$) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,396. Hal ini berarti Kompensasi mampu mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama sebesar 39,2%.

f. Pengaruh Lama terhadap hubungan Kompensasi dengan *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

H6: Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis 6

Konstan	Koefisien Regresi	t - hitung	Sig.
28,107	-0,027	-0,301	0,764
R : 0,768			
R Square : 0,591			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil penelitian menolak hipotesis keempat bahwa Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi Interaksi Kompensasi dengan Lama Kerja (X_3Z) sebesar -0,027 menyatakan bahwa setiap kenaikan X_3Z i sebesar 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,027 satuan. Nilai t hitung < t tabel ($-0,301 < 1,657$) dengan signifikansi 0,764 lebih besar dari 0,005 yang mengindikasikan bahwa Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Kompensasi dengan *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H1) yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.
- Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis dua (H2) yaitu Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja

terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin lama karyawan bekerja tidak akan memperkuat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

- c. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis tiga (H3) yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.
- d. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis empat (H4) yaitu Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin lama karyawan bekerja tidak akan memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
- e. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis lima (H5) yaitu Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin tinggi

Kompensasi maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

- f. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis enam (H6) yaitu Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin lama karyawan bekerja tidak akan memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

Saran

- a. 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. Hal ini dikarenakan skor indikator paling rendah dalam variabel Kompensasi ada pada penghargaan (*reward*) yang diberikan.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan perhatian terhadap sistem kompensasi yang baik kepada karyawan. CV. Sukses Sejati Computama telah memiliki sistem kompensasi yang baik, tetapi tetap perlu diperhatikan secara serius. Hal tersebut terlihat dari tiga variabel independen

(Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) dalam penelitian ini, variabel yang mampu mempengaruhi *Turnover Intention* yang paling besar ada pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 39,1%.

- c. Perusahaan dapat melakukan rotasi karyawan atau peningkatan karir jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan karena nilai terendah ada pada indikator kepuasan terhadap jabatan. Masih terdapat banyak karyawan yang belum puas dengan jabatan mereka sekarang yang mungkin kurang mereka kuasai atau tidak sesuai dengan keahlian mereka.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, responden dalam penelitian ini terlalu umum yaitu seluruh karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Sebaiknya untuk penelitian mahasiswa jurusan akuntansi kedepannya dapat lebih fokus pada karyawan bagian keuangan dan tempat penelitian dapat diperluas lagi untuk memperbanyak responden.
- e. Bagi peneliti selanjutnya, untuk penamaan variabel jika dapat diubah menjadi bahasa Indonesia sebaiknya menggunakan bahasa Indonesia. Hal tersebut dikarenakan memudahkan responden dalam pengisian kuesioner untuk mengerti poin utama yang akan diajukan sebelum mereka membaca pertanyaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. (2013). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5).
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ovinda Pramana Putri (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang". *Skripsi*. Universitas IBA.
- Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2).
- Retno Khikmawati. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rita Andini. (2006). "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". *Tesis*. Universitas Diponegoro.

Sigi Ansyar. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkur Jawa di Yogyakarta”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.