



**ANALISIS FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP TURNÓVER INTENTIONS
KARYAWAN PADA JUARA SPA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
NPM. 1625310679

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : SISCA NOVITHA DALIUMTHE
NPM : 1625310679
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FASILITAS KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER
INTENTIONS KARYAWAN PADA JUARA
SPA MEDAN

MEDAN, MARET 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARROM RITONGA, B.A.,M.Sc.M) (DR. ONNY MEDALING, SS.H., M.Kn)

DEKAN



PEMBIMBING I :

(SUWARNO, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E.,M.Si,CPHCM,CHCBP, CHCM)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJU OLEH PANITIA
• UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : SISCA NOVITHA DALIUMTHE
NPM : 1625310679
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FASILITAS KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER
INTENTIONS KARYAWAN PADA JUARA
SPA MEDAN

MEDAN, MARET 2022

KETUA



(HUSNI MUHARROM, RITONGA, B.A.,M.Sc.M)

ANGGOTA II

(ABDI SETIAWAN, S.E.,M.Si,CPHCM,CHCBP, CHCM)

ANGGOTA I

(SUWARNO, S.E.,M.M)

ANGGOTA III

(DR.SRI RAHAYU, S.E.,MM)

ANGGOTA IV

(ANNISA FEBRINA, S.I.Kom.,M.I.Kom)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 08-11-1973
NPM : 1625310679
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL.BARU KOMP.PRATAMA

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 14 Maret 2022

Yang membuat pernyataan



SISCA NOVITHA DALIMUNTHE



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

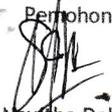
Nama Lengkap : SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 08 November 1973
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310679
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.22

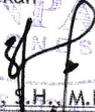
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

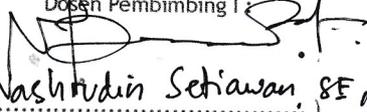
No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	ANALISIS FAKTOR FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OCEAN SPA MEDAN	<input type="checkbox"/>
2.	ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SPA DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA OCEAN SPA MEDAN	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA JUARA SPA MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

B : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 Rektor I
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 18 Desember 2018
 Pemohon,

 (Sisca Novitha Dalimunthe)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 18/12/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I

 (Nashrudin Setiawan, SE, MM)

Tanggal : 26/12/18
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 18/12/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II

 (ABD SETIAWAN, SE, MS)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAMIN MUTU UNIVERSITAS
UNPAB
ERIK S. PURNOMO
YUSUF P. PURNOMO
Yusuf Muharram Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 1/12/2022 8:32:40 AM

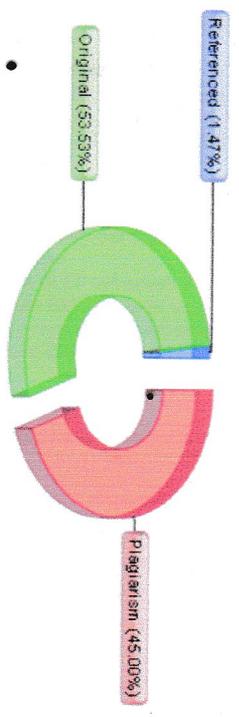
Analyzed document: SISCA NOVITHA DALIMUNTHE_1625310679_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check
- [file_and_enc_string] [file_and_enc_value]



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph:



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 14 Maret 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 8 Nopember 1973
 Nama Orang Tua : ALM.SYAFEI DALIMUNTHE
 N. P. M : 1625310679
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081397781040
 Alamat : JL.BARU KOMP PRATAMA NO.2

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA JUARA SPA MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

•1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
 1625310679

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astri) - Mhs.ybs.



KAMPUS PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1110/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SISCA NOVITHA DALIMUNTHE

: 1625310679

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 13 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Desember 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

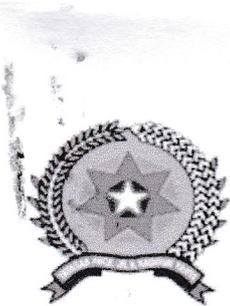


UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

kumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

aktif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
NPM : 1625310679
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen :
Pembimbing : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Judul Skripsi : ANALISIS FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA JUARA SPA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 Juli 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
05 Januari 2022	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
25 Februari 2022	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 14 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, S.E., M.Si

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
NPM : 1625310679
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Suwarno, S.E., M.M
Judul Skripsi : ANALISIS FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA JUARA SPA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Januari 2022	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 14 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Suwarno, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : SISCA NOVITHA DALIMUNTHE
NPM : 1625310679
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN
PADA JUARA SPA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skrisinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 2022



(SISCA NOVITHA DALIMUNTHE)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap *turn over intention*, kompensasi terhadap *turn over intention* pada juara Spa Medan dan pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap *turn over intention* pada juara Spa Medan. Penelitian ini dilakukan pada kasus beberapa karyawan yang sedang bekerja di juara Spa. Adapun teknik pengambilan sampel adalah seluruh karyawan juara Spa yaitu sebanyak 32 orang. Hasil analisis membuktikan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada juara Spa Medan. Fasilitas kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada juara Spa Medan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dapat di terima. Fasilitas kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} -2,429 < t_{tabel} 1,674$ dan signifikan $0,020 > 0,05$, maka fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} -3,356 < 1,674$ t_{tabel} dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Fasilitas kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} 37,586 > F_{tabel} 3,18$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Turn Over Intention, Fasilitas kerja dan Kompensasi*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work facilities on turn over intentiton, compensation on turn over intentiton on Spa Medan champions and the effect of work facilities and compensation on turn over intent on Spa Medan champions. This research was conducted in the case of several employees who were working at Champion Spa. The sampling technique is all Spa champion employees, as many as 32 people. The results of the analysis prove that work facilities and compensation simultaneously have a significant effect on turnover intention in Spa Medan champions. Work facilities and compensation partially have a significant effect on turnover intention in Spa Medan champions. This proves that the hypothesis that has been proposed previously can be accepted. Work facilities on turnover intention show that $t_{count} -2.429 < t_{table} 1.674$ and significant $0.020 > 0.05$, then work facilities have a significant effect on turnover intention. Compensation for turnover intention shows that $t_{count} -3.356 < 1.674$ t_{table} and significant $0.000 < 0.05$, so compensation has a significant effect on turnover intention. Work facilities and compensation for turnover intention show that $F_{count} 37.586 > F_{table} 3.18$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords: Turn Over Intention, Work Facilities and Compensation

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian.....	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	15
1. <i>Turnover Intentions</i>	15
a. Pengertian <i>Turnover Intentions</i>	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intentions</i>	17
c. Dampak <i>Turnover</i> bagi perusahaan.....	20
d. Indikator <i>Turnover Intentions</i>	21
2. Fasilitas Kerja.....	22
a. Pengertian fasilitas kerja	22
b. Fasilitas perlengkapan kerja.....	25
c. Indikator fasilitas kerja.....	27
3. Kompensasi	28
a. Pengertian kompensasi.....	28
b. Tujuan kompensasi.....	30
c. Jenis-jenis kompensasi	33
d. Indikator kompensasi	33
e. Waktu pembayaran kompensasi	34
B. Penelitian Sebelumnya	34
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis.....	38
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	40
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Objek Penelitian	50
a. Sejarah Juara SPA	50
b. Visi dan Misi Perusahaan	51
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	51
a. Pimpinan	52
b. Manajer	52
c. Supervisor	52
d. Staff Personalia	53
e. Kasir	53
3. Deskripsi Karakteristik Responden	53
4. Deskripsi Variabel Penelitian	56
5. Pengujian Validitas dan Reabilitas	66
6. Pengujian Asumsi Klasik	70
7. Regresi Linear Berganda	75
8. Uji Kesesuaian.....	76
B. Hasil Penelitian	78
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention	78
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Turnover Intention ...	79
3. Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja	80
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Turn Over.....	6
Tabel 1.2 Pra Survey Fasilitas Kerja.....	8
Tabel 1.3 Pra Survey Kompensasi.....	10
Tabel 2 Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3.1 Schedule Proses Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
Tabel 3.3 Skor Kuesioner.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.5 Pernyataan X1.1	56
Tabel 4.6 Pernyataan X1.2	57
Tabel 4.7 Pernyataan X1.3	59
Tabel 4.8 Pernyataan X1.4	59
Tabel 4.9 Pernyataan X1.5	60
Tabel 4.10 Pernyataan X2.1	61
Tabel 4.11 Pernyataan X2.2	61
Tabel 4.12 Pernyataan X2.3	62
Tabel 4.13 Pernyataan X2.4	63
Tabel 4.14 Pernyataan X2.5	63
Tabel 4.15 Pernyataan Y.1	64
Tabel 4.16 Pernyataan Y.2	65
Tabel 4.17 Pernyataan Y.3	65
Tabel 4.18 Pernyataan Y.4	66
Tabel 4.19 Pernyataan Y.5	67
Tabel 4.20 Uji Validitas (X1) Fasilitas Kerja	67
Tabel 4.21 Uji Validitas (X2) Kompensasi	68
Tabel 4.22 Uji Validitas (Y) Turnover Intention	69
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas (X1) Kompensasi	70
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas (X2) Fasilitas Kerja.....	70
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas (Y) Turnover Intention	70
Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 4.27 Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.28 Uji Simultan	77
Tabel 4.29 Uji Parsial.....	78
Tabel 4.30 Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. Kerangka Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	70
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	71
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	73

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “ANALISIS FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN PADA JUARA SPA MEDAN”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharrom Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Suwarno, SE., MM selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Ibu Betty Goh selaku Owner SPA JUARA yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Januari 2022
Penulis

(Sisca Novitha Dalimunthe)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap peran perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasaran serta sumber daya yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompetensi di perusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Hal ini menjadi beban pikiran para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara mendadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial.

Kenyataan yang sering kita lihat manajer sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Menaikkan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal

yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan pindah/keluar dari tempat mereka bekerja. Ternyata tak disadari bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan pindah/keluar disebabkan dari faktor-faktor non finansial.

Menurut Nayaputera, (2012:52) *Turnover intention* didefinisikan sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*). Manurung dan Ratnawati (2012:145). *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dhara, 2013:1).

Upaya-upaya tersebut walaupun telah dioptimalkan, namun *turnover intention* masih cukup tinggi, sehingga perlu untuk dikaji lebih lanjut lagi dampak dari stress kerja, kompensasi, penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Seluruh sumber daya perusahaan dikendalikan oleh SDM perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan sepatutnya memperhatikan pengelolaan SDMnya dengan baik agar diperoleh kepuasan karyawan dalam bekerja seperti yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat

individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas.

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam berbagai cara. Misalnya, berhenti bekerja, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan ditempat kerjanya. Adanya karyawan yang puas membuat moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawannya.

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarannya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan usaha sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyesuaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Perlukan kesiapan dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut.

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Harrison dan Gordon (2014:149), mengungkapkan bahwa salah satu faktor pendorong terjadinya *turnover intention* adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Suyotno (2012:43) mendefinisikan fasilitas kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Menurut Dhermawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Dalam penelitian Qureshi, (2013:164) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : ruang karyawan, ruang ibadah, tempat parkir, toilet/wc, dan lain-lain.

Ketika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) karyawan akan berusaha mencari pekerjaan lain, merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerjanya sekarang. Dengan mempertimbangkan peran SDM yang menjadi ujung tombak perusahaan terkait dengan adanya indikasi dimana karyawan merasakan ketidakpuasan akan pekerjaannya misalnya dalam hal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula

menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya yang semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Juara Spa Medan adalah merupakan industri pariwisata di bidang spa kecantikan yang berada di kota Medan mempunyai jumlah karyawan sebanyak 32 orang yang terdiri dari 30 orang terapis dan 1 orang reception, 1 orang cleaning service dan staff lainnya. Juara Spa Medan berdiri sejak tahun 2017. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manajer yang sering menjadi masalah dalam menghadapi pesaing (*competitive*) di Juara Spa Medan antara lain : karyawan lebih memilih keluar dari pekerjaan ke perusahaan lain disebabkan masih kurang lengkapnya fasilitas kerja seperti tempat ibadah, toilet kusus karyawan dan lapangan parkir yang kurang memadai. Belum tersedianya fasilitas kerja yang lengkap untuk melakukan perawatan di Spa. Tunjangan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi atau gaji sering tidak tepat waktu dalam hal pembayaran dan masih

dirasakan kurang mengingat kebutuhan yang semakin meningkat. Pengaruh kondisi covid yang tidak menentu.

Berdasarkan Pra-Survey yang dilakukan oleh peneliti bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk ke Juara Spa dinilai akibat adanya pandemic Covid-19, namun disisi lain berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan yang ada disana mengatakan karyawan yang keluar masuk Juara Spa pasti ada tiap tahunnya. Bahkan tiap bulan dan tiap minggu. Berikut alasan mereka keluar dan masuk

Tabel 1.1.Pra Survey Variabel Turn Over pada Juara SPA

Pernyataan Variabel TurnOver	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	6	60%	4	40
Mencari informasi mengenai pekerjaan lain dengan fasilitas	7	70%	3	30%
Berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	4	40%	6	60%
Mencari yang lebih baik	8	80%	2	20%
Total	10 Responden			

Sumber: peneliti 2021

Berdasarkan Prasurvey dari 10 responden yang ada di Juara Spa memilih untuk dapat membuka usaha sendiri sebesar 60% dan berpikir untuk mencari pekerjaan lain dengan fasilitas lengkap sebesar 70%.

Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompetensi diperusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Hal ini bergalayut menjadi beban pikiran para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara

mendadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial.

Kenyataan yang sering kita lihat manajer sumber daya manusia (SDM) diperusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Menaikkan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan pindah/keluar dari tempat mereka bekerja. Ternyata tak disadari bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan pindah/keluar disebabkan dari faktor-faktor non finansial.

Menurut Yatna Nayaputera, (2012:52) *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012:145). *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dhara, 2013:1).

Upaya-upaya tersebut walaupun telah dioptimalkan, namun *turnover intention* masih cukup tinggi, sehingga perlu untuk dikaji lebih lanjut lagi dampak dari fasilitas kerja, kompensasi, penggunaan teknologi informasi terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dirasakan oleh Juara SPA dengan adanya asumsi dari masyarakat masih menganggap Spa berkonotatif dengan perbuatan asusila sehingga tidak memberi izin kepada keluarganya untuk bekerja di industri Spa

sehingga kebutuhan terhadap tenaga kerja Spa yang ahli dan terampil masih sedikit, selain itu masih sering keluar masuk dan masih coba-coba untuk bekerja.

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarananya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan usaha sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyesuaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Diperlukan kesiapan dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut.

Tabel 1.2. Pra Survey Variabel Fasilitas Kerja Pada Juara SPA

Pernyataan Variabel Fasilitas Kerja	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Saya sangat mengharapkan tempat ibadah yang layak.	8	80%	2	20%
Tempat parkir yang memadai untuk terapis tersedia dengan baik.	6	60 %	4	40 %
Mendambakan pekerjaan dengan fasilitas kerja lengkap	7	70%	3	30%
Total	10 Responden			

Sumber : Data Penelitian 2021

Berdasarkan tabel prasurvey diatas, rata-rata karyawan mengharapkan fasilitas kerja yang lengkap dalam bekerja. Selain itu kondisi di Juara Spa terkait fasilitas tempat ibadah yang kurang layak serta parkir khusus bagi terapis yang belum memadai.

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harrison dan Gordon (2014:149), mengungkapkan bahwa salah satu faktor pendorong terjadinya *turnover intention* adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Suyotno (2012:43) mendefinisikan fasilitas kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Menurut Dhermawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Dalam penelitian Qureshi, (2013:164) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas tempat ibadah, toilet/wc dan peralatan lainnya sebagai kelengkapan.

Ketika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) karyawan akan berusaha mencari pekerjaan lain, merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerjanya sekarang. Dengan mempertimbangkan peran SDM yang menjadi ujung tombak perusahaan terkait dengan adanya indikasi dimana karyawan merasakan ketidakpuasan akan pekerjaannya misalnya dalam hal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Tabel 1.3. Pra Survey Variabel Kompensasi

Pernyataan Variabel Fasilitas Kerja	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Saya berharap upah kerja dibayarkan tepat waktu.	8	80%	2	20%
Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun mendapatkan bonus.	5	50 %	5	50 %
Besarnya kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan tanggungjawab	6	60%	4	40%
Pemberian kompensasi sebaiknya diterima sesering mungkin	8	80%	2	20%
Total	10 Responden			

Sumber : Data Penelitian 2021

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti, 80% karyawan sangat mengharapkan kompenasi dibayarkan tepat waktu dari 10 responden yang dijadikan sampel, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang belum menerima kompesasi sesuai dengan tanggungjawab yang mereka lakukan, sekitar 60% responden menyatakan ketidaksesuaian tersebut.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi

mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya yang semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul “*Analisis Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada Juara Spa Medan*”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

- a. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan seperti, ruang karyawan (ruang ibadah), parkir khusus untuk karyawan juga masih belum tertata dengan baik.
- b. Kompesasi yang diterima masih belum sesuai dengan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c. Kondisi ekonomi keluarga akibat Covid 19 yang tidak menentu dan banyak terjadi pemutusan kerja.

2. Batasan Masalah

Guna mencegah mengembangnya permasalahan maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas dalam melakukan penelitian ini hanya pada variabel Fasilitas Kerja Dan Kompensasi sebagai variabel independen sedangkan *Turnover Intentions* karyawan sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada Juara SPA Medan ?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada Juara SPA Medan ?
3. Apakah fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada Juara SPA Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada Juara Spa Medan
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*

karyawan pada Juara Spa Medan.

- c) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada Juara Spa Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Juara Spa Medan

Sebagai bahan pertimbangan agar tidak terjadinya *turnover intentions terhadap karyawan* dengan memperhatikan fasilitas kerja dan kompensasi bagi karyawan.

- b. Bagi Penulis

Untuk dapat lebih memahami Ilmu Pengetahuan Sumber Daya Manusia, baik secara teori maupun praktek, khususnya daJam hal fasilitas kerja dan kompensasi dan *turnover intentions* karyawan.

- c. Bagi Reverensi lainnya

Kepada penulis atau peneliti selanjutnya untuk dapat lebih meneliti secara spesifik dengan berpedoman dari apa yang penulis teliti

E. Kcaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Ridwan Suryo Pranowo (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap *Turnover Jntention* Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama) sedangkan

penelitian ini berjudul Analisis Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Pada Juara Spa Medan. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi) dan 1 (satu) variabel terikat (*Turnover Intention*) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja Dan Kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.
- 2. Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 60 karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan.
- 3. Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu CV. Sukses Sejati Computama sedangkan penelitian ini dilakukan di Juara Spa Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intentions*

a. Pengertian *Turnover Intentions*

Menurut Mobley (2012:44) *Turnover Intentions* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain.

Turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan, Sedangkan menurut Menurut Harninda (2013:27): "*Turnover Mentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah

keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2012:2) menyatakan: "*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik." Pendapat tersebut juga relative sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Rivai (2014:238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2016:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang tmtuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Mobley (2012:44), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun turnover lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya turnover justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen.

Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung perusahaan jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions

Menurut Siagian (2014:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stress kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2012:45), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain :

1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*),

Menurut Oetomo dan Riley (2016:2), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk

keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

2) Individu

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2014:240), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat.

3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung,

4) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya turnover intention pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

c. Dampak *Turnover* bagi perusahaan

Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

a. Biaya penarikan karyawan, Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.

b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.

e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.

g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan. Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

d. Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2012:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak nadir ke tempatnya bekerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

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

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Ahyari (2015:261) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas Kerja selanjutnya Moenir (2016:197) menyatakan “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan “Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya.

Sedangkan menurut Sofyan (2015:20) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu perusahaan.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu

kegunaan yang relatif permanent dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Lupiyaodi, 2016 : 150).

Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Suatu perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, jemari dan fasilitas pendukung seperti kendaraan dinas.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana dan sarana untuk melakukan atau mempermudah pekerjaan fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut Moekijat (2012:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan tugas, Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi,2016:150).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut, Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai

pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja misalnya :

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- 2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- 3) Penerangan yang cukup.
- 4) Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala benruk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- 5) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- 6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
- 7) Segala macam peralatan rumali tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

Menurut Hartanto (2015:501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

- 2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketalmi bahwa sarana pendukung dalam aktivitas penisahaan berbentuk fisik dan digiinkan dalarn kegiatan normal

perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2012:368) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu:

1) Penyediaan kafetaria,

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang, Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria di perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

2) Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota-kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

3) Fasilitas pembelian

Di sini perusahaan menyediakan "toko perusahaan" dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

4) Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur

masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

5) Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.

6) Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka, Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2015:22) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan dan karyawan, diantaranya adalah ruang karyawan, tempat ibadah, toilet, jalan, pagar, tempat parkir dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan

- laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Ruang kesehatan yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
 - e. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
 - f. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) berpendapat bahwa **kompensasi** adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut, yang memiliki dua komponen, yakni imbalan finansial atau pembayaran keuangan langsung atau tunai dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan imbalan non finansial atau pembayaran tidak langsung. Menurut Sjaffi (2012:203), menyatakan bahwa :

"Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi

pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi", Menurut Ardana (2012:153), menyatakan bahwa :

"Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi". Sedangkan menurut Hasibuan (2017:117), menyatakan bahwa :

"Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan", Kemudian menurut Yuniarsili (2012:125), menyatakan bahwa :

"Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan".

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima oleh karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

b. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya

keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja, kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan trade offs terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah serta masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2017:121) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan mudah,
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan kompensasi menurut Handoko (2012:156) adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh Personalia yang *Qualified*
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6) Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses kompensasi untuk karyawan, Hasibuan (2017:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

a) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

b) Bonus

Bonus merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung pada karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

- a) Asuransi
- b) Tunjangan Hari Raya (THR)
- c) Tunjangan Konsumsi
- d) Fasilitas

e. Waktu Pembayaran Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) kompensasi harus di bayar tepat waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya dan mengakibatkan disiplin, moral, gairah bekerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar.

B. Penelitian Sebelumnya

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Lili (2014)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> di Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul, DIY	<i>Job Insecurity</i> Kerja dan Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel <i>jobinsecurity</i> dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Aji (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan
3.	Ridwa Suryo (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama Yogyakarta)	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Turnover Intention	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dan kompensasi secara parsial masing-masing berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, CV. Sukses Sejati Computama Yogyakarta

4.	Sandi (2014)	Pengaruh Kompensasi dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syamil Bontang)	Kompensasi dan Job Insecurity	Turnover Intention	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap turnover intention. Kemudian job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
5.	Retno Khikmawati (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Cireleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta	Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja	Turnover Intention	Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention secara parsial, serta secara simultan. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention
6.	Garsita Sofia Febrinda (2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Memberikan Dampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. GMF	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja	Kepuasan Kerja	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

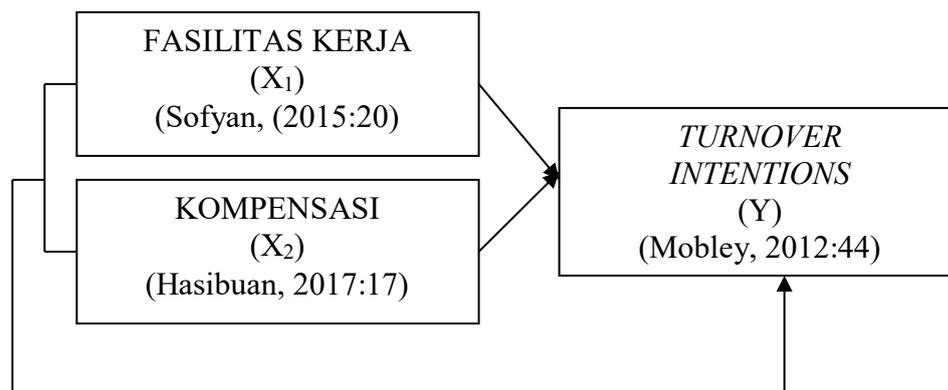
					dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
7.	Putra Syarif Martin (2017)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Trans Nusantara Sejati	Kompensasi dan Desain pekerjaan.	Kepuasan kerja	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Desain pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sifat negatif.
8.	CHAIRUN NISA (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja	Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Sumber : Diolah Penulis 2020/2021

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber : diolah penulis 2021

Gambar 2.2 : Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:69) menjelaskan hipotesis sebagai berikut :
 “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Diduga Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada Juara Spa Medan.
2. Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intentions karyawan pada Juara Spa Medan.
3. Diduga Fasilitas kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions pada Juara Spa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:53) pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian Juara SPA Medan alamat di Komplek Graha Niaga Blok B7 dan 20111, Jalan Putri Hijau No.8 Sililas, Medan Barat, Kota Medan 20235. Waktu penelitian bulan Oktober 2021 sampai dengan Desember 2021.

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

No.	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■	■														
2.	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■										
3.	Perbaikan Proposal					■	■	■									
4.	Seminar Proposal							■	■								
5.	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
6.	Sidang Meja Hijau													■	■	■	■

Sumber : Diolah Penulis 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan wilayah individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk suatu generalisasi atau suatu kesimpulan yang dikemukakan (Sutrisno Hadi, 2014:53).

Populasi dalam penelitian ini yaitu 32 orang karyawan pada Juara Spa Medan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih (Sugiyono, 2014:135).

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis mengambil sampel populasi seluruh karyawan Juara Spa Medan yang berjumlah 32 orang, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Data diperoleh secara langsung ke objek penelitian dalam hal ini objek penelitiannya adalah Juara Spa Medan.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2014:281) memberikan pengertian tentang defisini operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur.

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : fasilitas kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) serta variabel terikat *turnover intention* (Y).

2. Defenisi Operasional

Tabel 3.2. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Turnover Intentions (Y)	Turnover Intentions adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>to thoughts of quitting</i>) 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for anotherjob</i>)		

	Sementara perputaran (turnover) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain, Mobley (2012:44)			
Fasilitas kerja (X ₁)	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu perusahaan, Sofyan (2015:20)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesin dan peralatan 2. Prasarana 3. Perlengkapan kantor 4. Ruangan kesehatan. 5. Bangunan. 6. Alat transportasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang karyawan • Tempat ibadah • Toilet • Jalan • Pagar • Tempat parkir 	Likert
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi langsung (<i>direct compensation</i>) 2. Kompensasi tidak langsung (<i>indirect compensation</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Bonus • Insentif • Asuransi • Tunjangan Hari Raya (THR) 	

	sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017:17)			
--	--	--	--	--

Sumber: diolah penulis, 2021

Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2014:131). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2012:59). Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Tabel 3.3. Skor Kuesioner

No.	Sikap Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sanusi, 2012:59

E. Teknik Peagumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
2. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{tabel} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30 (Yamin dan Kurniawan, 2012:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$ (Yamin dan Kurniawan,2012:282). Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asympt.sig. (2-tailed)*

diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal (Situmorang, 2012:730).

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIP* < 5, maka tidak terjadi *multikolinearitas* (Situmorang 2010:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. *Deteksi* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* (Situmorang, 2010:73).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa, Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = *Turnover Intentions*

a = Intercept

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Fasilitas Kerja

X_2 = Kompensasi

ε = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat, Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel, Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika koefisien determinasi (R) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan Juara SPA Medan

Spa adalah singkatan dari *Solus Per Aqua* atau sehat melalui air.

Perkembangan SPA di Indonesia khususnya di kota Medan sangatlah pesat. Salah satu industri SPA yang ternama di kota Medan berdiri sejak tahun 2010 bernama RAS (Relaxing And Spa). RAS dimiliki oleh dua orang owner yang terletak di Jl. Putri Hijau Komplek Graha Niaga.

Pada tahun 2017 salah satu pemilik menjual sahamnya kepada partnernya. Sejak saat itu RAS berganti nama menjadi JUARA SPA dengan kepemilikan tunggal.

JUARA pada awal masa peralihan memiliki 70 orang karyawan/therapis, setelah 3 tahun berjalan saat ini karyawan/therapis berjumlah 32 orang.

Syarat utama sebuah SPA adalah adanya uap panas yang memberikan khasiat tertentu bagi kesehatan kita.

Ruangan yang harus dipersiapkan untuk membangun sebuah SPA sebagai fasilitas penunjang adalah sebagai berikut :

- Ruang sauna
- Ruang pijat / ruang perawatan
- Ruang berendam / mandi
- Ruang ganti

- Ruang tunggu / ruang tamu
- Ruang administrasi / kantor
- Ruang penyimpanan kain
- Ruang penyimpanan peralatan Spa
- Ruang karyawan
- Dapur
- Laundry
- Toilet
- Lahan parkir

Dengan besar bangunan terdiri dari tiga ruko, SPA ini menyediakan perawatan yang cukup lengkap dan desain yang menarik dengan konsep etnik Jawa dan Bali. Spa kini sudah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat kota.

Rasa rileks dan nyaman yang tercipta setelah melakukan perawatan membuat Spa menjadi salah satu tempat untuk menyehatkan jiwa dan raga.

Spa mempunyai konsep terapi panca indera seperti, desain interior, warna dan dekorasi yang membuat mata menjadi rileks, suara musik yang lembut dapat merilekskan pikiran melalui pendengaran (telinga), ruangan yang harum semerbak dengan aroma terapi dapat merilekskan pikiran melalui penciuman (hidung), minuman kesehatan seperti wedang jahe yang disajikan dan terapi pijat berfungsi untuk melancarkan peredaran darah.

b. Visi dan Misi Perusahaan

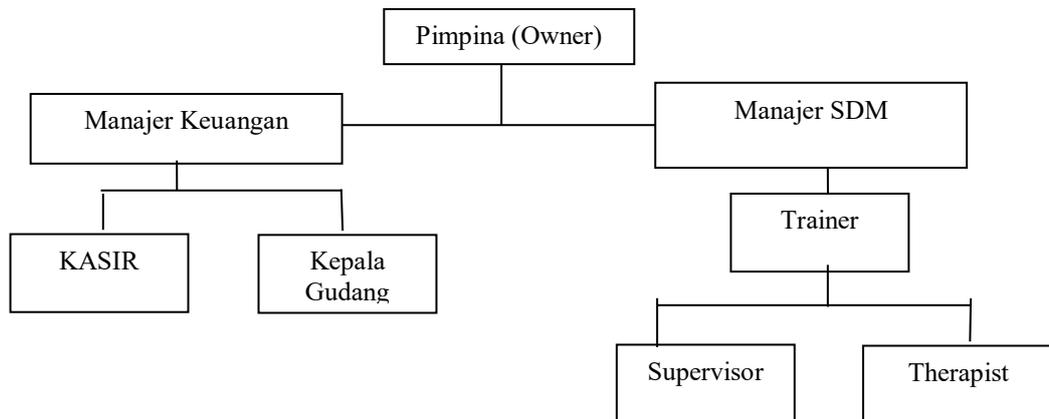
1) Visi

Menjadi penyedia jasa perawatan dan kecantikan terbaik di kawasan regional.

- 2) Misi
 - a) Bekerja dengan target yang ditentukan.
 - b) Memberikan hasil yang maksimum.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Juara SPAMedan

Sumber : Juara SPA Medan 2020

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di Juara SPA Medan, yaitu:

- a. Pimpinan (Owner)
 - 1) Bertanggungjawab atas kemajuan perusahaan.
 - 2) Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas koordinator.
 - 3) Mengarahkan dan meneliti kegiatan perusahaan.
 - 4) Menyebarkan dan menerapkan kebijakan yang berhubungan dengan kegiatan produksi serta mengawasi pelaksanaannya.
 - 5) Merencanakan dan mengatur anggaran modal kerja dan modal investasi perusahaan.
 - 6) Melaksanakan kontrak-kontrak perusahaan dengan pihak luar.

b. Manajer

- 1) Bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan dalam semua layanan.
- 2) Mengawasi kinerja supervisor pada setiap layanan.
- 3) Membuat laporan kinerja supervisor.

c. Supervisor

- 1) Mengawasi kinerja kerja setiap therapist.
- 2) Memberikan motivasi kepada therapist yang kurang berprestasi.
- 3) Mengatasi kendala kerja pada setiap therapist.
- 4) Membuat laporan kinerja therapist setiap bulan.

d. Trainer

- 1) Merencanakan dan menerapkan sistem penerimaan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan *training* karyawan.
- 3) Mengadakan penelitian karyawan seperti masalah pengembangan organisasi perusahaan, evaluasi kerja, gaji dan upah karyawan.

e. Kasir

- 1) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.
- 2) Mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Membuat laporan keuangan

f. Therapist

- 1) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan *threatment* yang sudah ditentukan.
- 2) Bekerja sesuai prosedur dan peraturan perusahaan

g. Kepala Gudang

- 1) Bertanggung jawab atas persediaan barang dan produk
- 2) Memberikan laporan stok gudang pada manager keuangan

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 32 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Fasilitas Kerja, Kompensasi *Turnover intention* Juara SPAMedan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	11	34.5	34.5	34.5
Perempuan	21	65.5	65.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan Juara SPAMedan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 34,5% dari total responden dan Perempuan yang terbanyak sebesar 21 orang dengan bobot 65%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	15	46.2	46.2	46.2
	31 - 40 Tahun	15	46.2	46.2	46,2
	41 - 50 Tahun	2	6.6	18.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan Juara SPAMedan yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 46,6%, usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 46,6%, usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 6,6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	12.7	12.7	12.7
	S1	7	12.7	12.7	25.5
	SMU	18	74.5	74.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Juara SPAMedan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 7 orang sebesar 12,7%, S1 sebanyak 7 orang sebesar 12,7% orang dan SMU yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 74,5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4**Karakteristik Respoden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 11 Bulan	10	32.2	32.2	32.2
1 - 2 Tahun	13	40.6	40.6	68.8
2 - 3 Tahun	9	28.2	28.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan Juara SPAMedan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 2 Tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 40,6% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi dan Fasilitas Kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intentitons*. Dalam penyebaran angket, variabel Kompensasi 5 butir pernyataan, Fasilitas Kerja 5 butir pernyataan dan *turnover intention* 5 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 32 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1) Variabel X₁ (Fasilitas Kerja)

Tabel 4.5
Fasilitas toilet karyawan yang disediakan tidak layak pakai

Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.4	16.4	16.4
	Ragu-Ragu	10	36.4	36.4	52.7
	Setuju	10	36.4	36.4	89.1
	Sangat Setuju	7	10.9	10.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (10,9%), setuju sebanyak 10 orang (36,4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (36,4%) dan sebanyak 5 orang (16,4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 10 orang (36,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa fasilitas toilet karyawan tidak layak pakai. Hal tersebut setelah dikonfirmasi lebih lanjut, mereka ada yang menilai bahwa pekerjaan di SPA adalah hanya bisa dilakukan oleh orang-orang tertentu saja da ada juga yang masih malu dengan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.6
Perusahaan diharapkan menyediakan fasilitas tempat ibadah untuk
kepentingan karyawan dan pelanggan

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.5	5.5	5.5
	Tidak Setuju	8	16.4	16.4	21.8
	Ragu-Ragu	10	32.7	32.7	54.5
	Setuju	10	32,7	32,7	96.4
	Sangat Setuju	2	5.5	5.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tab el 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3,6%), setuju sebanyak 10 orang (41,8%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (32,7%), tidak setuju sebanyak 8orang (16,4%) dan sebanyak 2 orang (5,5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 10 dari 32 orang (32,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan diharapkan menyediakan fasilitas tempat ibadah untuk kepentingan karyawan dan pelanggan.

Tabel 4.7
Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk bekerja lebih nyaman.

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	9	18,2	18,2	70.9
	Setuju	12	27.3	27.3	98.2
	Sangat Setuju	2	1.8	1.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (1,8%), setuju sebanyak 12 orang (27,3%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (18,2%) dan sebanyak 9 orang (18,2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (18,2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk bekerja lebih nyaman.

Tabel 4.8
Peralatan dan Fasilitas tidak harus lengkap tetapi mendukung pekerjaan.

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.6	3.6	3.6
Tidak Setuju	7	16.4	16.4	20.0
Ragu-Ragu	12	29.1	29.1	49.1
Setuju	10	23.6	23.6	92.7
Sangat Setuju	2	7.3	7.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (7,3%), setuju sebanyak 10 orang (43,6%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (29,1%), tidak setuju sebanyak 7 orang (16,4%) dan sebanyak 1 orang (3,6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9
Fasilitas transportasi yang disediakan perusahaan telah mempermudah saya kembali kerumah.

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	11	38.2	38.2	56.4
	Setuju	14	43.6	43.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (43,6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (38,2%) dan sebanyak 7 orang (18,2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (43,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Fasilitas transportasi yang disediakan perusahaan telah mempermudah karyawan kembali kerumah.

2) Variabel X₂ (Kompensasi)

Tabel 4.10
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.

Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Ragu-Ragu	9	22.7	22.7	23.9
	Setuju	15	27.3	27.3	47.2
	Sangat Setuju	7	1.8	1.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (18,2%), setuju sebanyak 15 orang (27,3%), ragu-ragu

sebanyak 9 orang (22,7%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (27,3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.

Tabel 4.11
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.

Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	8	32.5	32.5	32.2
	Ragu-Ragu	8	32.5	32.5	32.2
	Setuju	12	45.5	45.5	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3,6%), setuju sebanyak 12 orang (45,5%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (32,5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (32,5%) dan sebanyak 2 orang (3,6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju 12 orang (45,5%). Jadi dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju bahwa besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.

Tabel 4.12
Gaji yang saya minta dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan.

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	10	36.4	36.4	54.5
Setuju	17	45.5	45.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (45,5%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (36,4%) dan sebanyak 5 orang (18,2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (45,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa gaji yang saya minta dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.13
Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	5	6.8	6.8	6.8
Ragu-Ragu	10	13.6	13.6	67.3
Setuju	14	29.1	29.1	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3,6%), setuju sebanyak 14 orang (29,1%), ragu-ragu

sebanyak 10 orang (13,6%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6,8%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (29,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.14
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam pekerjaan diperusahaan.

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Ragu-Ragu	9	34.5	34.5	56.4
	Setuju	20	41.8	41.8	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1,8%), setuju sebanyak 20 orang (41,8%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (34,5%) dan sebanyak 2 orang (2,8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (41,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam pekerjaan diperusahaan.

3) Variabel Y (*Turnover Intention*)

Tabel 4.15
Semakin tinggi usia seorang semakin rendah keiginan berpindah.

Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.7	9.7	9.7
	Ragu-Ragu	9	34.5	34.5	47.3
	Setuju	13	41.8	41.8	89.1
	Sangat Setuju	7	10.9	10.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (10,9%), setuju sebanyak 13 orang (41,8%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (34,5%) dan sebanyak 3 orang (9,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (41,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa semakin tinggi usia seorang semakin rendah keiginan berpindah.

Tabel 4.16
Karyawan yang lebih muda lebih tinggi untuk keluar.

Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	7.3
	Ragu-Ragu	10	34.5	34.5	61.8
	Setuju	14	40.9	40.9	92.7
	Sangat Setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7,3%), setuju sebanyak 14 orang (40,9%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (34,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (40,9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan yang lebih muda lebih tinggi untuk keluar.

Tabel 4.17
Banyak harapan dan keinginan yang belum terpenuhi.

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu-Ragu	17	52.1	52.1	58.1
Setuju	13	40.1	40.1	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1,8%), setuju sebanyak 16 orang (29,1%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (49,1%) dan sebanyak 11 orang (20,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (49,1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tidak adanya keadilan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 4.18
Pekerjaan yang ada pada saat ini sebagai batu loncatan saja.

Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	3	9,3	9,3	11,1
	Ragu-Ragu	6	18,75	18,75	31.65
	Setuju	17	53.1	53.1	96.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 17 orang (53,1%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (9,3%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (53,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya pekerjaan yang ada pada saat ini sebagai batu loncatan saja.

Tabel 4.19
Pekerjaan yang ada saat ini masih mendukung untuk bertahan hidup.

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Ragu-Ragu	20	62.7	62.7	64.5
	Setuju	11	34.5	34.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (34,5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (62,7%) dan sebanyak 1

orang (1,8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (62,7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu saya akan segera mencari pekerjaan baru.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₁) Fasilitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	12.9273	5.402	.613	.648
Pernyataan X2.2	12.7432	5.675	.348	.749
Pernyataan X2.3	12.7818	5.692	.475	.695
Pernyataan X2.4	12.9432	5.608	.406	.723
Pernyataan X2.5	12.8182	4.832	.684	.611

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (X2) Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	12.9432	5.090	.680	.565
Pernyataan X1.2	13.1432	6.164	.330	.723
Pernyataan X1.3	13.2364	6.295	.505	.652
Pernyataan X1.4	13.0182	6.129	.330	.724
Pernyataan X1.5	13.1091	5.988	.569	.627

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22
Uji Validitas (Y) Turnover Intention

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	12.8545	3.534	.391	.531
Pernyataan Y.2	13.0000	3.963	.311	.574
Pernyataan Y.3	13.2364	3.776	.413	.519
Pernyataan Y.4	13.2364	3.702	.328	.570
Pernyataan Y.5	13.1273	4.484	.416	.548

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel *turnover intention* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X_1) Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,733 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₂) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,710 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Turnover Intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

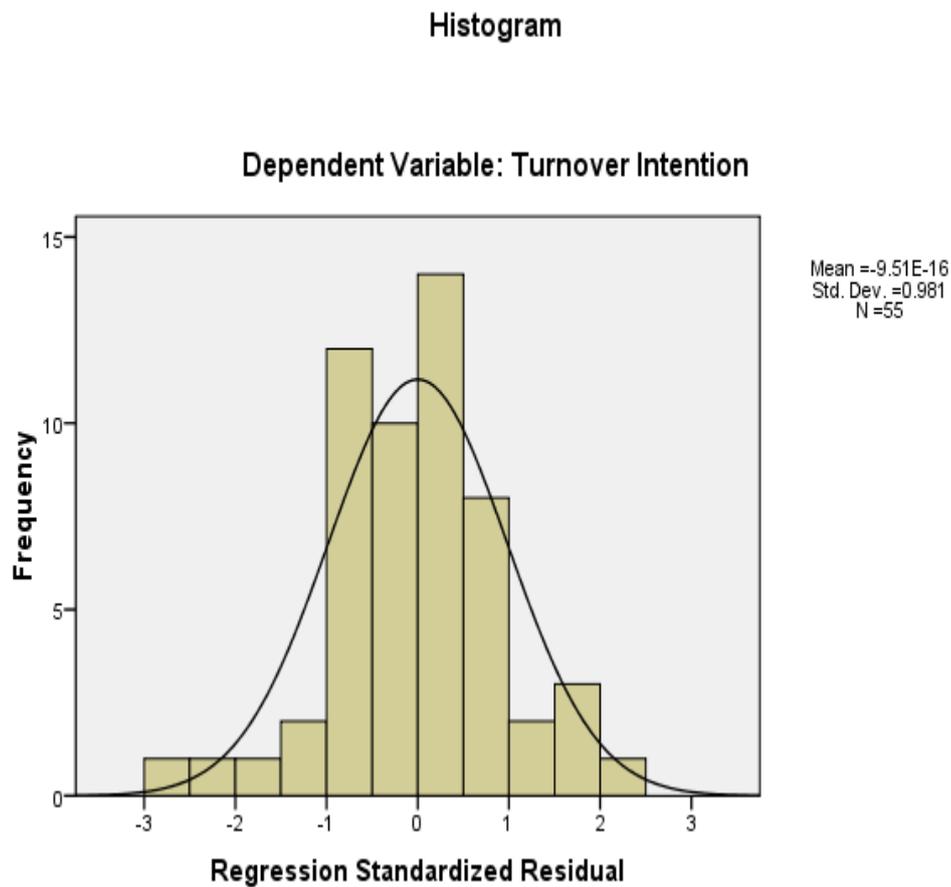
Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,603 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel *turnover intention* adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

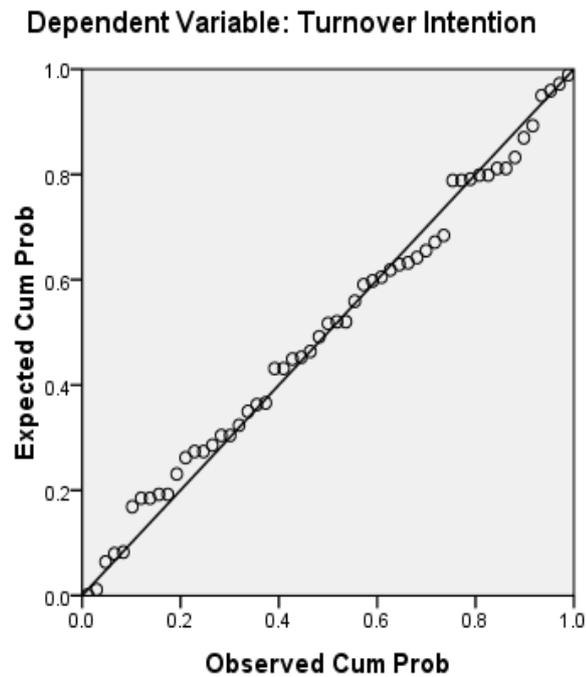


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Kompensasi, Fasilitas Kerja dan *turnover intention* berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan

dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.26
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.487	1.249		5.194	.000		
	Fasilitas Kerja	-.032	.128	-.066	-2.429	.020	.334	2.993
	Kompensasi	-.657	.123	-.822	-3.356	.000	.334	2.993

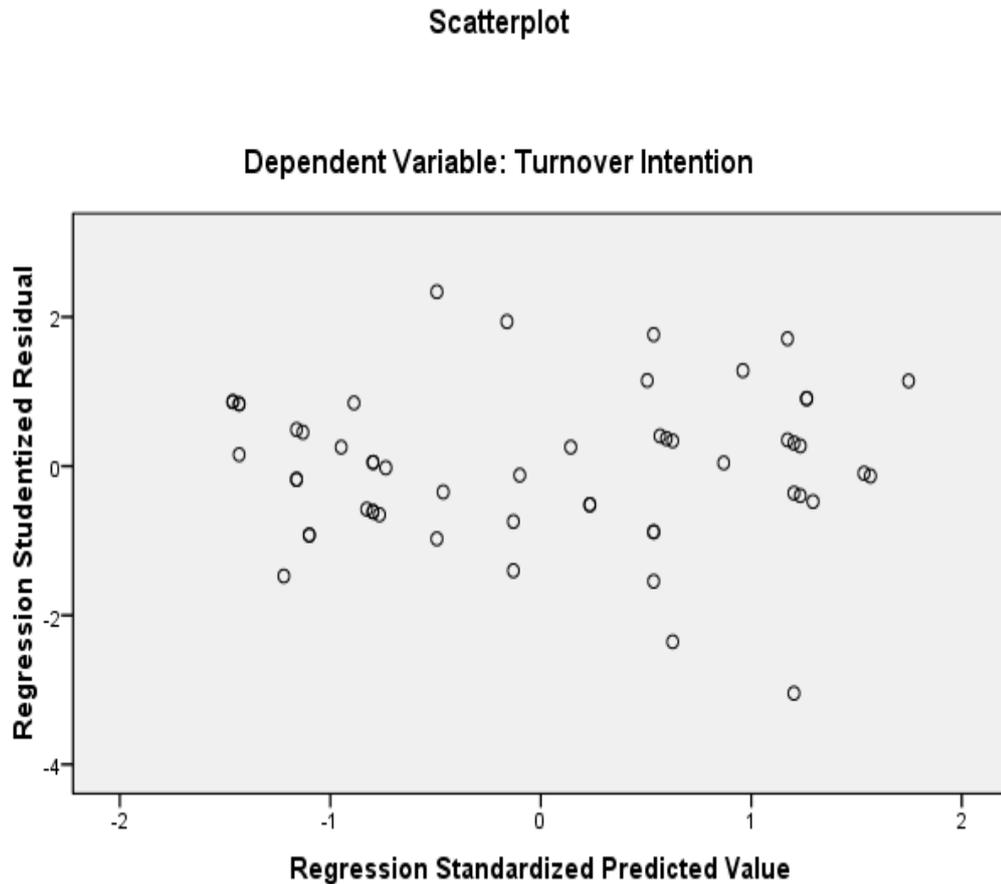
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Fasilitas Kerja 2,993 < 10 , dan Kompensasi 2,993 < 10 , dan nilai *Tolerance* Fasilitas Kerja 0,334 $> 0,10$, dan Kompensasi 0,334 $> 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.27
Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.487	1.249		5.194	.000		
	Fasilitas Kerja	-.032	.128	-.066	-2.429	.020	.334	2.993
	Kompensasi	-.657	.123	-.822	-3.356	.000	.334	2.993

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 6,487 - 0,657 X_1 - 0,032 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai *turnover intention* (Y) adalah sebesar 6,487.
- Jika terjadi peningkatan Fasilitas Kerja sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,032.
- Jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,657.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.28
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.578	2	88.289	37.586	.000^a
	Residual	122.149	52	2.349		
	Total	298.727	54			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 37,586 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kompensasi, Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.29
Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.487	1.249		5.194	.000		
	Kompensasi	-.657	.123	-.822	-3.356	.000	.334	2.993
	Kompensasi	-.657	.123	-.822	-3.356	.000	.334	2.993

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap *turnover intention*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -2,429 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} -2,429 < t_{tabel} 1,674$ dan signifikan $0,020 > 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -3,356 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} -3,356 < 1,674 t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.30
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.575	1.53265

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,575 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 57,5% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompensasi dan Fasilitas Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 57,5\% = 42,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti upah, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} -3,356 < 1,674 t_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Handaru (2012), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menyatakan bahwa pemberian Kompensasi dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Sedangkan bagi perusahaan, Kompensasi merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang penting. Kompensasi menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila perusahaan tidak memberikan Kompensasi kepada karyawan, terutama karyawan yang telah melaksanakan tugasnya, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} -2,429 < t_{tabel} 1,674$ dan signifikan $0,020 > 0,05$, maka secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Andini (2006), yang menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menyatakan bahwa Fasilitas Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang mungkin akan terjadinya kecelakaan. Tujuan Fasilitas Kerja yaitu:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan Fasilitas Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi di pelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa abman dan terlindungi dalam bekerja.

Apabila hal ini tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan, maka akan berdampak pada *turnover intention* karyawan, dimana karyawan memerlukan kesehatan karyawan tersebut agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dikemudian hari.

3. Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa $F_{hitung} 37,586 > F_{tabel} 3,18$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka Kompensasi, Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Handaru (2012), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Andini (2006), yang

menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing* dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Fasilitas Kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Fasilitas Kerja terhadap Turnover Intention menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} -2,429 < t_{tabel} 1,674$ dan signifikan $0,020 > 0,05$, maka Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Kompensasi terhadap Turnover Intention menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} -3,356 < 1,674$ t_{tabel} dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
3. Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} 37,586 > F_{tabel} 3,18$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Fasilitas Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Juara SPA Medan.
- b. Fasilitas Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Juara SPA Medan.
4. Penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kerja bertujuan agar setiap karyawan mendapat fasilitas kerja yang baik secara fisik, sosial dan psikologis. Apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan berdampak pada turnover intention karyawan.
5. Kompensasi merupakan pembayaran langsung yang dikaitkan dengan pembagian keuntungan bagi karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai

target, bekerja dilingkungan yang menyenangkan sehingga keseluruhan karyawan dapat bekerja lebih lama.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk lebih memperhatikan masalah *turnover intention* pada Juara SPA Medan, dengan berbagai variable penyebabnya. Pimpinan harus memperhatikan kelengkapan Fasilitas Kerja dan kesesuaian Kompensasi bagi karyawan pada Juara SPA Medan.
2. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel Fasilitas Kerja dan Kompensasi maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* dan lebih teliti lagi dalam membuat angket agar butir pertanyaan yang dibuat dapat dikatakan valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Ahyari (2015), *Manajemen Produksi Pengendalian Produksi*,

Yogyakarta: BPFE. Ardana (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Graha Ilmu

Astuty, W., Zufrizal, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.

Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.

Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). Population Structure of *Hoyas* Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. *Biotropia*, 26(2), 272120.

Dharma (2013), *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya, Pustaka Pelajar*, Yogyakarta.

Dhermawan (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.

Faisal (2015), *Realissi Jauh Meleset Kinerja Dirjen Pajak Patut Dievaluasi*, 26 November, www.sinarharapan.co/news/read/151126075/kinerja-dirjen-pajak-patut-dievaluas

Ghozali (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*, Semarang: BP UNDIP.

Harninda (2013), *Turnover Intentions : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover*, diakses dari <http://jurnal-sdin.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html>

Haraoto (2012), *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Harrison dan Gordon (2014), *he Mechanism of Antioxidants Action in Vitro*, Dalam B.J.F. Hudson, editor.

Food Antioxidants. Elsevier Applied Science, London.

Hartanto (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). Flavonoids and xanthones from the leaves of *Amorphophallus titanum* (Araceae). *Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.
- Lupiyaodi (2016), *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi* (Edisi 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Manurung dan Ratnawati (2012), *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moenir (2016), *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moekijat (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pionir Jaya
- Malayu S.P Hasibuan (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson (2016), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley (2012), An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63. No 4. Pp. 408-414. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Rival (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Ranupandjojo dan Sand Husnan (2012), *Organisasi dan Motivasi: "Pasar Peningkatan Produktivitas"*, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Riley (2016), *The impact of brand image fit on attitude towards a brand alliance. Management & Marketing. Challenges for The Knowledge Society*. Vol.10 Nop.4 pp. 270-283
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.
- Riduwan (2014), *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suyotno (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS__100131_Bibliography
- Sofyan (2015), *Evaluasi Manfaat Pemhangunan Jalan Paya Tumpi - Paya Hang Kota Takengon Kabupaten Aceh Tengah*. *Jurnal Teknik Sipil*. Volume 3, No. 2, Mei 2014

Sofyandi (2013), Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Graha ilmu

Siregar (2016), *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama

Siagian (2014), *Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta:

Gunung Agung. Sugiyono (2014). *Statistika Untuk Penelitian*.

Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Hadi (2014), *Metodologi Research*. Edisi I, II. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
Sanusi (2014),

T. Hani Handoko (2014), *Manajemen, BPFE, Yogyakarta*.

Yuniarsih (2015), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3,
Jakarta : PT.

Biuni Aksara

Yamin dan Kurniawan (2012), *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama.
Yogyakarta: Graha

Ilmu

Sofjan Assauri. (2014). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi
Universitas
Indonesia.