

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA**

### ***THE INFLUENCES OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENTAL ON TURNOVER INTENTION SALESPERSON PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA BRANCH OF YOGYAKARTA***

Oleh : **Tri Tejo Nugroho**

Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Email: tritejo3@gmail.com

**Arum Darmawati**

Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta, (2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta, (3) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta yang berjumlah 129 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta, (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta, (3) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,072\*\*.

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

#### **Abstract**

*This study was aim to determine: (1) the influence of compensation on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta, (2) the influence of work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta, (3) the influence of compensation and work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta. This research was a research using quantitative approach. The sample of this research was 129 salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta. The data collection technique used was questionnaires and interviews. The data analysis was done by using multiple regression analysis. The results of the research indicated that: (1) There was a significant and negative influence of compensation on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta; (2) There was a significant and negative influence of work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta; (3) There was a significant and negative influence of compensation and work environment on turnover intention salesperson PT Circle K Indonesia Utama branch of Yogyakarta with contribution of ( $\Delta R^2$ ) 0,072\*\*.*

**Keywords: Compensation, Work Environment, Turnover intention**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dalam setiap kegiatan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang penting. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang baik, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Mangkunegara, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin guna mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Sehingga rasa nyaman dirasakan oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Di Indonesia bisnis ritel sedang digemari oleh banyak pengusaha sehingga persaingan sangat ketat. Untuk bisnis ritel kualitas pelayanan sangat penting untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Pelayanan pada bisnis ritel akan banyak mengandalkan jasa pramuniaga pada perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus memahami dan memperlakukan pramuniaga dengan tepat karena pramuniaga yang melakukan kontak langsung dengan konsumen adalah kunci bagi perusahaan jasa. Bagi bisnis ritel seperti circle K para pramuniaga yang memegang peran penting dalam kemajuan bisnis perusahaan tersebut.

Upaya untuk mempertahankan pramuniaga telah menjadi persoalan penting dibanyak perusahaan jasa terutama ritel. Pramuniaga yang nyaman dan senang dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka diharapkan melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada perusahaan ritel. *Turnover intention* sendiri adalah keinginan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Dengan tingginya *turnover* pada suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan untuk karyawan baru. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan juga menyebabkan *image* perusahaan menurun karena sering melakukan penerimaan karyawan baru. Disatu sisi bagi para pencari kerja akan menjadi bahan pertimbangan tersendiri ketika perusahaan sering membuka lowongan pekerjaan. Dengan teratasinya masalah tingginya *turnover* pada sebuah perusahaan dapat menghemat biaya dan tidak membuang waktu untuk membuka lowongan kerja dan pelatihan karyawan baru.

PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA (circle K) adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Convenience*. Selama lebih dari 25 tahun, Circle K telah menjadi salah satu perusahaan *Convenience* store yang paling populer dan sukses di Indonesia. Saat ini ada lebih dari 500 gerai Circle K di seluruh Indonesia dari 7 kota (Jakarta, Bali, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Makassar dan Batam). Visi PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA adalah menjadi *Convenience* Store Pilihan no.1 untuk Belanja Harian. PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA terus menerus melakukan inovasi untuk memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan bagi pelanggan. Toko Circle K dikenal di seluruh dunia khususnya di Indonesia yang menawarkan berbagai macam produk dan layanan berkualitas secara cepat, ramah, dan bersih lingkungan. Toko Circle K

menyediakan berbagai variasi pilihan product seperti Circle K Coffee, Froster, Fresh Food, minuman sehari-hari, makanan ringan, permen, ATM, Circle K Gift Cards, Money Changer, dan lain sebagainya. Toko Circle K menawarkan sambutan hangat serta pengalaman berbelanja yang menyenangkan untuk konsumen.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala bagian HRD PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA cabang Yogyakarta. Tingkat keluar masuk karyawan cukup tinggi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Adapun data *turnover* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data *turnover* 2014-2016 PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA cabang Yogyakarta

Bulan	Tahun		
	2014	2015	2016
	%	%	%
Januari	9,75	11,93	10,86
Februari	4,62	13,27	7,82
Maret	14,41	12,69	13,53
April	11,11	4,12	8,52
Mei	4,85	5,24	10,33
Juni	6,99	7,29	6,88
Juli	5,91	11,76	3,55
Agustus	9,83	12,15	9,36
September	5,39	6,52	4,59
Oktober	5,81	6,52	3,45
November	13,9	19,41	5,94
Desember	14,68	12,57	7,04
Rata-rata <i>turnover</i> pertahun	8,94	10,29	7,66

Sumber: HRD PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA cabang Yogyakarta

Dalam 3 tahun terakhir tingkat *turnover* fluktuatif. Rata rata *turnover intention* pada tahun 2014 sebesar 8,94%, tahun 2015 sebesar 10,29% sedangkan tahun 2016 sebesar 7,66%. Setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda beda tingkat *turnover* yang bisa di tolerir, menurut Meier (1971) angka *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai 5 % atau lebih. Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zaffane, 1994).

Banyak dari pramuniaga yang masih menjadi tenaga kontrak, fasilitas yang didapat pramuniaga dirasa kurang memadai dan tingkat keamanan lingkungan kerja dirasa kurang aman menyebabkan banyak dari mereka yang berpikiran untuk keluar. Mereka juga mulai berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Mereka mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka yang sekarang. Ketika mereka sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik mereka akan keluar dari perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap *turnover intention*. Menurut Mobley at al (1978) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Menurut Mathis dan Jackson

(2004) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komponen organisasi, hubungan karyawan, peluang karir, kompensasi, rancangan tugas dan pekerjaan. Untuk mengetahui faktor apa yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* pramuniaga PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA maka peneliti melakukan prasurvei. Berdasarkan data hasil prasurvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada 15 pramuniaga Circle K.

Tabel 2. Faktor faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention*

Faktor yang mempengaruhi turnover intention	Jumlah jawaban
Kompensasi	12
Stres kerja	3
Peluang karir	4
Lingkungan kerja	8
Beban kerja	3
Jumlah	30

Berdasarkan Tabel 2, faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention, kompensasi mendapatkan nilai tertinggi yaitu 12 dan lingkungan kerja mendapat 8. Setiap pramuniaga yang menjadi responden berhak memilih 2 jawaban yang dibacakan oleh peneliti yang menurut mereka menjadi faktor *turnover intention* di Circle K.

Faktor pertama yang menjadi indikasi menyebabkan *turnover intention* adalah kompensasi. Pramuniaga di Circle K setiap bulannya mendapat gaji dan tunjangan keberangkatan/kedatangan. Total gaji dan tunjangan keberangkatan yang mereka terima masih dibawah UMP (upah minimum provinsi) sebesar Rp1.500.000,00. UMK

Yogyakarta sebesar Rp 1.709.150. Mereka merasa dengan gaji dan tunjangan keberangkatan yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Mereka tidak mendapat tunjangan hari tua dan insentif. Tunjangan kehadiran didasarkan presensi yang menggunakan *fingerprint* dimana ketika pramuniaga libur tetap harus berangkat ke toko untuk absen *fingerprint* agar mendapatkan tunjangan kehadiran, dan ketika mereka libur tetapi tidak ke toko untuk absen *fingerprint* mereka tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Pramuniaga yang terlambat bekerja tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Pramuniaga juga merasa bahwa kesempatan untuk naik jabatan di Circle K tergolong sulit dan berat.

Faktor kedua penyebab tingginya *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Circle K relatif tidak aman. Hal ini karena banyak barang di etalase hilang dan risiko kehilangan ditanggung oleh pramuniaga. Tidak adanya fasilitas tempat duduk untuk pramuniaga saat bekerja membuat pramuniaga tidak nyaman dalam bekerja, tak jarang pramuniaga duduk di sembarang tempat seperti di lantai untuk beristirahat. Pembagian *Shift* di Circle K dalam sehari ada 3 *shift* yaitu pagi dari jam 07.00 – 15.00, sore 15.00 – 23.00, malam 23.00- 07.00. *Outlet* Circle K buka selama 24 jam yang membuat adanya 3 *shift* dalam sehari. Permasalahan yang terjadi, banyak pramuniaga yang mengeluhkan proses pembagian perubahan *shift* kerja. Ketika pramuniaga *shift* malam dan selanjutnya jadwal *shift* siang pramuniaga merasa waktu istirahat yang kurang. Dengan kurangnya waktu istirahat dapat mengganggu kesehatan pramuniaga, kurangnya konsentrasi saat bekerja yang menyebabkan salah menaruh tempat suatu item dan kesiangan saat masuk kerja. Tidak semua orang dapat menyesuaikan dengan adanya sistem *shift* kerja. Tak jarang pramuniaga mendapatkan rekan kerja yang kurang pengertian dan pemalas dalam menjalankan tugasnya.

Dari gambaran di atas mengindikasikan kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi *turnover intention* pada perusahaan, sehingga penulis mengangkat judul penelitian **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT CIRCEL K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA**

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisisioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, di Jalan Magelang km 4,5 Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan dibulan January 2017 sampai selesai.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu, dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand 2006). Populasi pada penelitian ini adalah pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta sejumlah 212 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan memiliki karakteristik tertentu. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*, yaitu

metode penentuan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998), ukuran sampel minimal berkisar antara 100-200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator diestimasi. Dalam penelitian ini berjumlah 16 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus di ambil adalah sebesar 5 x 16 yaitu 80 sampel. Jumlah item indikator atau pertanyaan yang ada dalam penelitian ini adalah 17. Akan tetapi dikarenakan terdapat 1 item yang dinyatakan gugur pada item lingkungan kerja maka item pernyataan menjadi 16 item. Untuk menanggulangi kekurangan data maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 129 responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar ( $\beta$ ) -0,118 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,021$ ). Kontribusi Kompensasi untuk *Turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,112\*\*. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* sebesar ( $\beta$ ) -0,178 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,048$ ). Kontribusi Lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,031\*. Hasil uji hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa Kompensasi ( $\beta$ ) -0,235 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,020$ ) dan Lingkungan kerja ( $\beta$ ) -0,178 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,005$ ) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,072\*\*.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dapat di jelaskan dalam beberapa faktor. Faktor gaji dan tunjangan keberangkatan yang dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari. Total gaji dan tunjangan di Circle K sudah diatas UMP (upah minimum provinsi). UMP DIY sebesar Rp 1.454.154,00. Tetapi gaji tersebut akan berkurang saat mereka tidak berangkat kerja. Saat pramuniaga terlambat berangkat kerja menyebabkan tidak mendapatkan tunjangan keberangkatan. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan pramuniaga, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Seperti adanya sistem pengurangan gaji ketika pramuniaga tidak berangkat kerja dan absensi yang mempengaruhi tunjangan pramuniaga dan dirasa merugikan pramuniaga. Dengan pemberian kompensasi yang belum cukup memenuhi kebutuhan pramuniaga oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention dapat di jelaskan oleh beberapa faktor. Faktor sering terjadi hilangnya item-item tertentu yang menyebabkan kerugian dan dibebankan pada pramuniaga. Tidak adanya tempat duduk untuk pramuniaga saat bekerja yang menyebabkan pramuniaga duduk disembarang tempat untuk beristirahat. Rekan kerja yang pemalas dan kurang pengertian dalam menjalankan tugas. Adanya sistim shift kerja yang menyebabkan kurangnya waktu

istirahat bagi pramuniaga. Ketika pramuniaga merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya hal ini mendorong pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat pramuniaga, tidak adanya tempat duduk atau tempat untuk istirahat, rekan kerja yang pemalas, sering terjadi hilangnya item-item yang menyebabkan kerugian, menjadi faktor pendorong pramuniaga untuk mengundurkan diri. Lingkungan kerja yang aman dan lengkap fasilitas kerjanya dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman dan fasilitas kerjanya tidak lengkap dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*.

kompensasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Faktor Kompensasi dipengaruhi oleh gaji yang adil, insentif yang sesuai, tunjangan yang sesuai harapan, fasilitas yang memadai. Faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh suasana kerja dan fasilitas kerja. Gaji dan tunjangan keberangkatan yang dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari akan menyebabkan pramuniaga untuk mencari pekerjaan yang dapat memberikan gaji dan tunjangan yang mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kurangnya tingkat keamanan dan fasilitas kerja yang tidak memadai menyebabkan pramuniaga tidak merasa aman dan nyama saat bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai harapan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan meningkatnya tingkat *turnover intention*.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Kompensasi (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi

diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap turnover intention sebesar ( $\beta$ ) -0,118 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,021$ ). Kontribusi Kompensasi untuk *Turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,112\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Dari hasil pembahasan, ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan pramuniaga. Menyebabkan tidak tercapainya tujuan kompensasi. Maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Jadi kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab dari *turnover intention*.

Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar ( $\beta$ ) -0,178 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,048$ ). Kontribusi Lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,031\*. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta. Dari pembahasan, lingkungan kerja yang buruk seperti sedikitnya fasilitas kerja yang didapat pramuniaga, adanya sistem shift kerja, keamanannya yang masih rendah. Maka akan mendorong pramuniaga untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain. Jadi lingkungan kerja yang buruk adalah penyebab *turnover intention*.

Kompensasi (X1) ( $\beta$ ) -0,235 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,021$ ) dan lingkungan kerja (X2) ( $\beta$ ) -0,178 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,005$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,072\*\*.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pramuniaga PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta.

#### SARAN

1. Bagi PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta  
Sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja pramuniaga. Kelengkapan fasilitas kerja pramuniaga dilengkapi dan keamanan lebih di tingkatkan. Agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada pramuniaga akan bekerja lebih maksimal. PT Circle K Utama Cabang Yogyakarta sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih kepada pramuniaga setidaknya dapat memenuhi harapan pramuniaga. Dengan pemberian kompensasi yang lebih dan sesuai harapan pramuniaga, tujuan kompensasi akan tercapai salahsatunya ikatan kerja sama.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel yang digunakan yangt mempengaruhi *turnover intention* atau keinginan keluar pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta. Seperti kepuasan kerja dan beban kerja. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey

Maier, N. R. F. 1971. *Psychology in industry*. Cambridge : the riverside press

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert.L & Jackson, John.H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates*. Arab: International Journal of Business and Social Science.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.

Zeffane, Rachid (1994). *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*. International Journal of Manpower 15(9): 1-14.