

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TUOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**(Studi pada Karyawan Perusahaan Tas Ekspor
di Kabupaten Jepara)**



TESIS

Oleh:

**SITI ROBI'AH
NIM 2018-01-031**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2021**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TUOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**(Studi pada Karyawan Perusahaan Tas Ekspor
di Kabupaten Jepara)**



TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
menyelesaikan jenjang pendidikan Strata dua (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus**

Oleh:

**SITI ROBI'AH
NIM 2018-01-031**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2021**

TESIS

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *TUOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan Perusahaan Tas Ekspor di Kabupaten Jepara)**

Oleh:

SITI ROBI'AH

Telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Drs. H. Zainuri, MM
NIDN. 0615076301

Dr. Mokhamad Arwani SE., MM
NIDN. 0610057804

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Kertati Sumekar, SE. MM
NIDN/0616077304

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2021**

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

**JUDUL : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TUOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada
Karyawan Perusahaan Tas Ekspor di Kabupaten Jepara)**

Nama Mahasiswa : **SITI ROBI'AH**

NIM : 2018-01-031

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal Ujian : 20 Februari 2021

TIM PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Drs. H. Zainuri, MM (.....)

Anggota : Dr. Mokhamad Arwani SE., MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. Drs. Sukirman, S. Pd. SH. MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa Naskah Tesis dengan judul :

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *TUOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perusahaan Tas Ekspor di Kabupaten Jepara)

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN dicabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jepara, Februari 2021

Penulis



SITI ROBI'AH

RIWAYAT HIDUP

SITI ROBI'AH, tempat tanggal lahir di : Karawang, 20 Juli 1996, anak dari ayah Ateng Suryana dan Ibu Cucu Kurniash, Riwayat Pendidikan di SDN SDN Nagasari XIII Karawang lulus tahun 1998, MTSN Karawang lulus tahun 2001, SMAN 1 Karawang lulus tahun 2004, D3 Bina Sarana Informatika (BSI) Karawang Jurusan Komputer Akuntansi lulus tahun 2010 dan S1 Manajemen STIE TOTALWIN SEMARANG lulus tahun 2018.



UCAPAN TERIMA KASIH

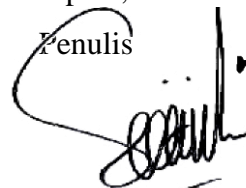
Atas terselesaikannya penyusunan Tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulisan Tesis ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Darsono, M.Si, selaku Rektor Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kesempatan dalam menyelesaikan studi.
2. Dr. H. Mochammad Edris, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMK yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Dr. Kertati Sumekar, SE. MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus selaku pembimbing anggota yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM, dan Dr. Mokhamad Arwani SE., MM selaku pembimbing pertama dan kedua yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan arahan demi penyempurnaan tesis ini.
5. Dr. Drs. Sukirman, S. Pd. SH. MM selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan tesis ini.
6. Para dosen dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Jepara, Februari 2021

Penulis



SITI ROBI'AH

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP TUROVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perusahaan Tas Ekspor di Kabupaten Jepara).**

Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S-2) di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah tesis tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami harapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun. Tidak lupa kami juga sampaikan ucapan terima kasih kepada Pembimbing Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM dan Dr. Mokhamad Arwani SE., MM. yang telah memberikan dukungan sehingga Tesis ini dapat selesai sesuai rencana.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Semoga dengan segala kekurangannya mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Jepara, Februari 2021

Penulis



SITI ROBI'AH

ABSTRAK

Permasalahan sumber daya manusia merupakan permasalahan serius dalam perusahaan terutama mengenai permasalahan *turnover* karyawan yang tinggi karena hal tersebut memberikan dampak negatif bagi perusahaan, termasuk pada perusahaan tas ekspor di kabupaten Jepara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan tas ekspor di kabupaten Jepara adapun jumlah sampel sebanyak 120 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention*.

ABSTRACT

Human resource problems are a serious problem in the company, especially regarding the high turnover because it has a negative impact for the company, including export bag companies in Jepara district. This study aims to determine the effect of the work environment on job satisfaction, the effect of organizational commitment on job satisfaction, the effect of compensation on job satisfaction, the effect of work environment on turnover intention, the effect of organizational commitment on turnover intention, the effect of compensation on turnover intention and the effect of job satisfaction on turnover intention.

The research subjects were employees of an export bag company in Jepara district. The sample size was 120 people. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling).

Based on the research results, it can be concluded that the Work Environment, Organizational Commitment and Compensation have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Work Environment and Compensation have no significant effect on turnover intention, Organizational Commitment and Job Satisfaction have a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: work environment, organizational commitment, compensation, job satisfaction, turnover intention.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACS	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1. Penelitian Terdahulu	15
2.2. Landasan Teori	27
2.2.1. <i>Turnover Intention</i>	27
2.2.1.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	27
2.2.1.2. Faktor-Faktor <i>Turnover Intention</i>	28
2.2.1.3. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	29
2.2.1.4. Dampak <i>Turnover Intention</i>	30
2.2.1.5. Indikator <i>Turnover Intention</i>	31
2.2.2. Kepuasan Kerja	32

2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.2.2.2. Teori Kepuasan Kerja	33
2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	35
2.2.2.4. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja	36
2.2.2.5. Indikator Kepuasan Kerja	37
2.2.3. Lingkungan Kerja	39
2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	39
2.2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	40
2.2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	43
2.2.4. Komitmen Organisasi	44
2.2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi	44
2.2.4.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	46
2.2.4.3. Dimensi Komitmen Organisasi	46
2.2.4.4. Dampak Komitmen Organisasi	47
2.2.4.5. Indikator Komitmen Organisasi.....	48
2.2.5. Kompensasi	48
2.2.5.1. Pengertian Kompensasi.....	48
2.2.5.2. Tujuan Kompensasi.....	49
2.2.5.3. Jenis-Jenis Kompensasi.....	50
2.2.5.4. Indikator Kompensasi	51
BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN PERUMUSAN	
HIPOTESIS	52
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
3.2. Hubungan Antar Variabel.....	53
3.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	53
3.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ...	53
3.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	54
3.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	55
3.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	
.....	56

3.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	56
3.2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	57
3.3. Hipotesis Penelitian	58
BAB IV METODE PENELITIAN	60
4.1. Tempat dan Waktu Penelitian	60
4.2. Metode Pengambilan Sampel	60
4.3. Metode Pengumpulan Data	63
4.4. Uji Instrumen	64
4.4.1. Uji Validitas	64
4.4.2. Uji Reabilitas	64
4.5. Definisi Operasional	65
4.6. Sumber dan Jenis Data	67
4.6.1. Data Primer	67
4.6.2. Data Sekunder	68
4.7. Pengukuran Variabel	68
4.7.1. Jenis Variabel	68
4.7.1.1. Variabel Eksogen	68
4.7.1.2. Variabel Endogen	68
4.8. Analisis Data	69
4.8.1. Pengembangan Model Teoritis	70
4.8.2. Model Full SEM	70
4.8.3. Konversi Diagram Alur Kedalam Persamaan	72
4.8.4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model Kovarians atau Korelasi	72
4.8.5. Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi	73
4.8.6. Evaluasi Kriteria <i>Goodness-of-fit</i>	73
4.8.7. Uji Kesesuaian & Uji Statistik	74
4.8.8. Interpretasi dan Modifikasi Model	76
BAB V PEMBAHASAN	78

5.1. Gambaran Umum Perusahaan Tas Ekspor Kabupaten Jepara	78
5.1.1. Profil Perusahaan	78
5.1.2. Susunan Organisasi	78
5.1.3. Visi dan Misi	80
5.2. Pelaksanaan Penelitian	80
5.3. Karakteristik Responden	81
5.3.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
5.3.2. Responden Berdasarkan Umur	82
5.3.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	82
5.3.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	83
5.4. Analisis Deskriptif Data Penelitian	85
5.4.1. Variabel Lingkungan Kerja	85
5.4.2. Variabel Komitmen Organisasi	90
5.4.3. Variabel Kompensasi	93
5.4.4. Variabel Kepuasan Kerja	97
5.4.5. Variabel <i>Turnover Intention</i>	101
5.5. Uji Instrumen Penelitian	105
5.5.1. Uji <i>Convergen Validity</i>	105
5.5.2. Uji <i>Construct Reability</i>	106
5.5.3. Uji <i>Average Variance Extracted Variabel</i> Penelitian	107
5.5.4. Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	108
5.6. Hasil Analisis Inferensial	109
5.6.1. Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis) .	109
5.6.1.1. Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen	109
5.6.1.2. Analisis Konfirmatori Variabel Edogen	112
5.6.1.3. Analisis <i>Full Model</i>	115
5.6.2. Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM	118
5.6.2.1. Normalisasi Data	118
5.6.2.2. <i>Outliers</i>	119
5.7. Pengujian Hipotesis	120
5.8. Analisis Pengaruh Tidak Langsung	125

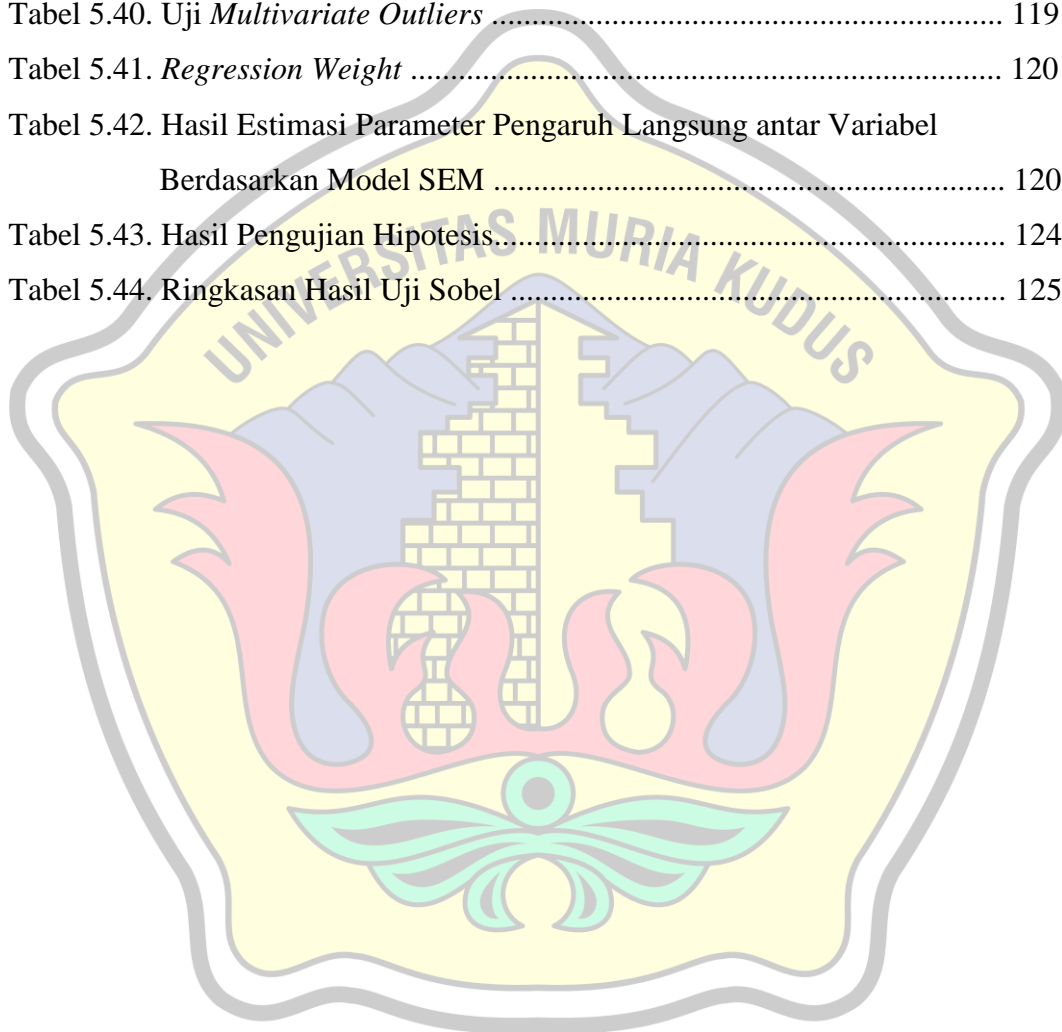
5.9. Pembahasan	126
5.9.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	127
5.9.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	128
5.9.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	130
5.9.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	131
5.9.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	133
5.9.6. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	135
5.9.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	137
BAB VI PENUTUP	139
6.1. Kesimpulan.....	139
6.2. Implikasi Teoritis dan Manajerial.....	141
6.3. Agenda Penelitian Mendatang.....	143
DAFTAR PUSTAKA	144
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Summary Data Turnover 2019 pada PT. Kanindo Makmur Jaya I	9
Tabel 1.2. Summary Data Turnover 2019 pada PT. Kanindo Makmur Jaya II	9
Tabel 4.1. Data Jumlah Sampel Penelitian	62
Tabel 4.2. Definisi Operasional	65
Tabel 4.3. Kriteria Goodness-of-Fit	76
Tabel 5.1. Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin	81
Tabel 5.2. Pengelompokan Responden Menurut Umur	82
Tabel 5.3. Pengelompokan Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	83
Tabel 5.4. Pengelompokan Responden Menurut Masa Kerja	84
Tabel 5.5. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Tanggapan Responden tentang Cahaya dan Penerangan di Tempat Kerja	85
Tabel 5.6. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Tanggapan Responden tentang Suhu Udara di Tempat Kerja	86
Tabel 5.7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Tanggapan Responden tentang Tata Warna di Tempat Kerja	87
Tabel 5.8. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Tanggapan Responden tentang Kebisingan di Tempat Kerja	87
Tabel 5.9. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Tanggapan Responden tentang Hubungan Kerja di Tempat Kerja	88
Tabel 5.10. Analisis Mean Variabel Lingkungan Kerja	89
Tabel 5.11. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Tanggapan Responden tentang Komitmen Afektif	90
Tabel 5.12. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Tanggapan Responden tentang Komitmen Berkesinambungan	91
Tabel 5.13. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Tanggapan Responden tentang Komitmen Normative	91
Tabel 5.14. Analisis Mean Variabel Komitmen Organisasi	92

Tabel 5.15. Deskripsi Variabel Kompensasi Tanggapan Responden tentang Gaji.....	93
Tabel 5.16. Deskripsi Variabel Kompensasi Tanggapan Responden tentang Bonus atau Insentif	93
Tabel 5.17. Deskripsi Variabel Kompensasi Tanggapan Responden tentang Tunjangan.....	94
Tabel 5.18. Deskripsi Variabel Kompensasi Tanggapan Responden tentang Penghargaan atau <i>Rewards</i>	95
Tabel 5.19. Analisis Mean Variabel Kompensasi	96
Tabel 5.20. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Tanggapan Responden tentang Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.....	97
Tabel 5.21. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Tanggapan Responden tentang Kepuasan terhadap gaji.....	98
Tabel 5.22. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Tanggapan Responden tentang Kepuasan dengan promosi.....	98
Tabel 5.23. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Tanggapan Responden tentang Kepuasan terhadap terhadap atasan.....	99
Tabel 5.24. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Tanggapan Responden tentang Kepuasan terhadap rekan sekerja	100
Tabel 5.25. Analisis Mean Variabel Kepuasan Kerja	100
Tabel 5.26. Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> Tanggapan Responden tentang Pikiran untuk keluar	102
Tabel 5.27. Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> Tanggapan Responden tentang Adanya Keinginan Mendapatkan Pekerjaan Lain	103
Tabel 5.28. Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> Tanggapan Responden tentang Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Dalam Beberapa Bulan Kedepan.....	103
Tabel 5.29. Analisis Mean Variabel <i>Turnover Intention</i>	104
Tabel 5.30. Uji <i>Convergen Validity</i>	105
Tabel 5.31. Hasil Uji <i>Construct Reability</i>	107
Tabel 5.32. Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i> Variabel Penelitian	107

Tabel 5.33. Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	108
Tabel 5.34. Hasil Pengujian Kelayakan Variabel Eksogeny.....	111
Tabel 5.35. Regression Weight Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen	112
Tabel 5.36. Hasil Pengujian Kelayakan Variabel Endogen	114
Tabel 5.38. Hasil Pengujian Kelayakan Model Full Model	116
Tabel 5.39. Uji Normalisasi Data	118
Tabel 5.40. Uji <i>Multivariate Outliers</i>	119
Tabel 5.41. <i>Regression Weight</i>	120
Tabel 5.42. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM	120
Tabel 5.43. Hasil Pengujian Hipotesis.....	124
Tabel 5.44. Ringkasan Hasil Uji Sobel	125



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	52
Gambar 4.1. Model Full SEM	71
Gambar 5.1. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen.....	110
Gambar 5.2. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen	113
Gambar 5.3. Analisis <i>Full Model</i>	116

