

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**PADA KANTOR CABANG SUMATERA**

*hty*

**PT. SANBE FARMA BANDUNG**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

**Oleh:**

**Reiski Hermawan Putra Lesmana**

**6032001193**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh LAMEMBA No.720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK  
ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION  
AT THE SUMATERA BRANCH OFFICE OF  
PT. SANBE FARMA BANDUNG**

*fits*



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirement for  
Bachelor's Degree in Management

**By:**

**Reiski Hermawan Putra Lesmana**

**6032001193**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by LAMEMBA No.720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA KANTOR CABANG SUMATERA  
PT. SANBE FARMA BANDUNG**

Oleh:

Reiski Hermawan Putra Lesmana

6032001193

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Bandung, 23 Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM

Pembimbing Skripsi,

Angela Teressia, S.IP., M.M

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Reiski Hermawan Putra Lesmana  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Juli 2000  
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6032001193  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan skripsi dengan judul:

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KANTOR CABANG SUMATERA PT. SANBE FARMA BANDUNG**

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Angela Teressia S.IP., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU N0. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan perkara yang lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 8 Juli 2024

Pembuat pernyataan:



(Reiski Hermawan Putra Lesmana)

## ABSTRAK

Karyawan merupakan komponen penting dari perusahaan dan harus dijaga agar tidak keluar sehingga berkurangnya *turnover intention* di perusahaan tersebut. *Turnover intention* disebabkan oleh berbagai faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja yang baik akan mengurangi *turnover intention*. PT. Sanbe Farma merupakan salah satu perusahaan yang memiliki tingkat *turnover intention* tinggi setiap tahunnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada kantor cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y). Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan metode kuantitatif kausal dan instrument penelitiannya kuisisioner. Kuisisioner disebarakan kepada seluruh populasi sejumlah 33 karyawan. Kuisisioner terbagi menjadi 3 bagian yaitu 10 pernyataan mengenai kompensasi, 6 pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan 6 pernyataan mengenai *turnover intention*. Hasil kuisisioner akan diuji menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, parsial, simultan, koefisien determinasi dan regresi linear berganda menggunakan program SPSS Statistik 29.

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja masing -masing memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* secara bersama – sama.

**Kata Kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, *turnover intention*

## ***ABSTRACT***

*Employees are an important component of the company and must be kept from leaving so that turnover intention is reduced in the company. Turnover intention is caused by various factors such as compensation and work environment. Compensation and a good work environment will reduce turnover intention. PT. Sanbe Farma is one of the companies that has a high turnover intention rate every year. Therefore, researchers are interested in conducting research on the influence of compensation and work environment on turnover intention at the Sumatra branch office of PT. Sanbe Farma Bandung.*

*In this research there are 3 variables, namely Compensation (X1), Work Environment (X2), and Turnover Intention (Y). The method used in this research is explanatory research with causal quantitative methods and the research instrument is a questionnaire. Questionnaires were distributed to the entire population of 33 employees. The questionnaire is divided into 3 parts, namely 10 statements regarding compensation, 6 statements regarding the work environment, and 6 statements regarding turnover intention. The questionnaire results will be tested using normality, multicollinearity, heteroscedasticity, partial, simultaneous, coefficient of determination and multiple linear regression tests using the SPSS Statistics 29 program.*

*Based on the results of data processing, it is known that compensation and work environment each have a negative influence on turnover intention and compensation and work environment can influence turnover intention together.*

***Keywords:*** *compensation, work environment, turnover intention*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menyelesaikan pendidikan dalam program studi manajemen, fakultas ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Dalam mengerjakan skripsi ini, tentu penulis menyadari masih banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kata sempurna. Namun dengan adanya pihak yang membantu, mendoakan dan membimbing, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang selalu mendukung dan mendoakan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan pendidikan hingga mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
2. Keluarga penulis yang selalu mendoakan agar diberi kelancaran saat menyelesaikan pendidikan hingga mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
3. Ibu Angela Teressia S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberi masukan dan membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. PT. Sanbe Farma selaku perusahaan yang diteliti oleh penulis.
5. Seluruh karyawan kantor cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung.
6. Seluruh dosen yang pernah mengajarkan penulis saat perkuliahan.
7. Teman baik penulis yaitu Syakhrul Ambosaka yang selalu mendukung, mendoakan dan memberikan bantuan saat penulis membutuhkannya.
8. Teman baik penulis yaitu Cecilia Everyn yang selalu mendukung, mendoakan dan memberikan bantuan saat penulis membutuhkannya.
9. Teman – teman baik dari divisi hiling yaitu Jonathan, Chris, Najla, Regi, Khaka, Candra, Adi, dan Nadya yang selalu mendukung penulis.
10. Seluruh teman penulis di manajemen Unpar Angkatan 2020 yang mendukung dan mendoakan penulis.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tentu penulis masih merasa kurang. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun dan akan diterima sebagai salah satu dukungan agar skripsi ini menjadi lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak dan dapat dijadikan dasar penelitian selanjutnya.

Bandung, Juli 2024

Penulis,

Reiski Hermawan Putra Lesmana



## DAFTAR ISI

|   |     |
|---|-----|
| ABSTRAK .....                                   | i   |
| ABSTRACT .....                                  | ii  |
| KATA PENGANTAR.....                             | iii |
| DAFTAR ISI.....                                 | 5   |
| DAFTAR TABEL .....                              | 8   |
| DAFTAR GAMBAR.....                              | 9   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                           | 10  |
| BAB 1 PENDAHULUAN.....                          | 11  |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian.....              | 11  |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                       | 17  |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                      | 17  |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                     | 17  |
| 1.5 Kerangka Pemikiran .....                    | 18  |
| 1.6 Hipotesis .....                             | 20  |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....                    | 21  |
| 2.1 Kompensasi.....                             | 21  |
| 2.1.1 Definisi Kompensasi.....                  | 21  |
| 2.1.2 Dimensi Kompensasi .....                  | 21  |
| 2.1.3 Indikator Kompensasi .....                | 21  |
| 2.2 Lingkungan Kerja.....                       | 22  |
| 2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....            | 22  |
| 2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja .....            | 22  |
| 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja .....          | 22  |
| 2.3 Turnover Intention.....                     | 23  |
| 2.3.1 Definisi Turnover Intention .....         | 23  |
| 2.3.2 Dimensi Turnover Intention .....          | 23  |
| 2.3.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> ..... | 24  |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                  | 25  |
| BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....         | 27  |
| 3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....            | 27  |
| 3.2 Teknik Pengumpulan Data .....               | 27  |
| 3.3 Populasi .....                              | 28  |
| 3.4 Variabel Penelitian.....                    | 28  |

|  |    |
|--|----|
| 3.5 Operasional Variabel.....  | 29 |
| 3.6 Teknik Pengukuran Variabel .....   | 34 |
| 3.7 Instrumen Penelitian .....   | 36 |
| 3.7.1 Uji Validitas.....   | 36 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas.....  | 38 |
| 3.8 Teknik Analisis Data.....  | 39 |
| 3.8.1 Uji Asumsi klasik.....   | 40 |
| 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....  | 41 |
| 3.8.3 Uji Parsial (Uji-t) .....  | 41 |
| 3.8.4 Koefisien Determinasi (R Square) .....   | 42 |
| 3.9 Objek Penelitian / Profil Perusahaan .....   | 42 |
| 3.9.1 Visi dan Misi PT. Sanbe Farma .....  | 43 |
| 3.9.2 Tujuan PT. Sanbe Farma .....   | 44 |
| 3.9.3 Struktur Organisasi .....  | 44 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....   | 45 |
| 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....  | 45 |
| 4.1.1 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Variabel Kompensasi .....   | 45 |
| 4.1.2 Dimensi Kompensasi Finansial .....   | 46 |
| 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....   | 48 |
| 4.2.1 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja .....   | 49 |
| 4.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.....  | 49 |
| 4.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik.....  | 51 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....   | 52 |
| 4.3.1 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Variabel <i>Turnover Intention</i> .....  | 53 |
| 4.3.2 Dimensi Pikiran untuk Berhenti Bekerja ( <i>thoughts of quitting</i> ) .....   | 54 |
| 4.3.3 Dimensi Hasrat untuk Mencari Pekerjaan Lain ( <i>intentions to search for another job</i> ).....                           | 55 |
| 4.3.4 Dimensi Hasrat untuk Meninggalkan Karir ( <i>intention to quit</i> ) .....   | 56 |
| 4.4 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung .....      | 58 |
| 4.4.1 Uji Parsial (Uji-t) Kompensasi .....   | 58 |
| 4.5 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung..... | 59 |
| 4.5.1 Uji Parsial (Uji-t) Lingkungan Kerja .....   | 59 |

|  |    |
|--|----|
| 4.6 Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung ..... | 60 |
| 4.6.1 Uji Simultan (Uji-F).....  | 60 |
| 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....   | 61 |
| 4.7 Hasil Uji Asumsi Klasik .....  | 61 |
| 4.7.1 Uji Normalitas .....   | 61 |
| 4.7.2 Uji Multikolinearitas.....   | 62 |
| 4.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....   | 62 |
| 4.8 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda .....  | 63 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....  | 66 |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 66 |
| 5.2 Saran.....   | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | 69 |
| LAMPIRAN .....   | 71 |
| LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN.....   | 71 |
| LAMPIRAN 2 TABEL INDUK TANGGAPAN RESPONDEN .....   | 76 |
| RIWAYAT HIDUP PENULIS .....  | 79 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Karyawan Masuk dan Keluar ( <i>Turnover</i> ) di Kantor Cabang PT. Sanbe ...                            | 15 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....   | 25 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....  | 30 |
| Tabel 3.2 Kategori Tanggapan Kuisisioner.....  | 34 |
| Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1).....   | 36 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....   | 37 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....   | 37 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....  | 38 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....  | 38 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....  | 39 |
| Tabel 3.9 Interpretasi Rata – Rata Hitung Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan<br><i>Turnover Intention</i> ..... | 39 |
| Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1).....  | 45 |
| Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kompensasi Finansial.....  | 46 |
| Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1).....  | 49 |
| Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....  | 50 |
| Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Variabel Lingkungan Kerja NonFisik.....  | 51 |
| Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....  | 53 |
| Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Dimensi Pikiran untuk Berhenti Bekerja ( <i>thoughts of<br/>quitting</i> ).....          | 54 |
| Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi Mencari Pekerjaan Lain ( <i>intentions to search for<br/>another job</i> ).....  | 55 |
| Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Dimensi Hasrat untuk Meninggalkan Karir ( <i>intention to<br/>quit</i> ).....            | 56 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji-t Kompensasi.....   | 58 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji -t Lingkungan Kerja.....  | 59 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji-F.....  | 60 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....  | 61 |
| Tabel 4.14 Kolmogorov Smirnov Hasil Uji Normalitas.....  | 61 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....  | 62 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....  | 63 |
| Tabel 4.17 Variabel <i>Entered / Removed</i> .....   | 63 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Rergresi Linear Berganda.....   | 64 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1 Model Penelitian.....   | 20 |
| Gambar 2.1 Proses Terjadinya <i>Turnover</i> .....                                 | 24 |
| Gambar 3.1 Logo PT. Sanbe Farma.....   | 43 |
| Gambar 3.2 Struktur organisasi kantor cabang sumatera PT. Sanbe Farma Bandung..... | 44 |
| Gambar 4.1 Model Penelitian.....   | 64 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....          | 71 |
| Lampiran 2 Tabel Induk Tanggapan Responden..... | 76 |

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia merupakan pangsa pasar industri farmasi terbesar di wilayah ASEAN dengan meraih 27,8 % penjualan. Sementara untuk secara global, Indonesia menempati urutan ke 26 dunia. Obat – obatan pada dasarnya merupakan kebutuhan utama dengan tingkat urgensi yang tinggi. Oleh karena itu, seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk akan meningkatkan kebutuhan produk farmasi di suatu negara. Meningkatnya total *marketshare* sektor farmasi di Indonesia yaitu dari Rp. 65,9 triliun pada tahun 2016 menjadi Rp. 88,36 triliun pada tahun 2019 dapat memberikan gambaran tentang peningkatan permintaan dan konsumsi dari obat – obatan. Industri farmasi di Indonesia sendiri sebesar 73 % pangsa pasar farmasi nasional didominasi oleh Perusahaan farmasi lokal.

Persaingan perusahaan farmasi di Indonesia termasuk salah satu industri yang kompetitif dimana berdasarkan data penjualan dari tahun 2014 – 2016 menurut IMS Quintiles peringkat pertama perusahaan farmasi dengan pangsa pasar terluas dikuasai oleh Kalbe Farma diikuti Sanbe Farma dan Dexa Medica. Peringkat perusahaan farmasi di tahun 2019 kembali mengalami perubahan menurut IQVIA, dimana peringkat pertama dikuasai oleh Dexa Medica dengan *rate* 6.1 % lalu diikuti oleh Sanbe Farma, Kalbe Farma, Kimia Farma dan Bio Farma. Perubahan ini tentunya dapat mengindikasikan bahwa persaingan industri farmasi di Indonesia cukup tinggi dan juga Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di tahun 2019 secara resmi menyatakan pembentukan perusahaan induk atau *holding* farmasi dengan nama PT Bio Farma terdiri dari tiga perusahaan yaitu PT. Bio Farma, PT. Kimia Farma, dan PT. Indo Farma yang tertuang dalam PP no 6 tahun 2019 berdampak pada peningkatan persaingan industri farmasi di Indonesia.

Persaingan ini tentunya membuat perusahaan ingin berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan menjadi perusahaan terbaik dalam suatu industri melalui sumber daya yang dimiliki yaitu karyawan. Karyawan merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Menurut

Gibson (2007) dalam Panjaitan (2018), keterlibatan dan partisipasi karyawan merupakan tingkat saat karyawan bersedia untuk bekerja di suatu perusahaan. Karyawan memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya melalui keterlibatan atau partisipasi kerja yang tinggi dan nantinya akan berdampak baik bagi perusahaan. Disisi lain, perusahaan perlu untuk menjaga agar karyawannya tetap bekerja dengan jangka waktu lama di perusahaan untuk mengurangi jumlah *turnover intention*.

*Turnover intention* menurut Mobley (2011) dalam Retnowati (2019) merupakan intensitas dari hasrat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* menurut Zeffane (1994) dalam Nugroho & Darmawati (2018) adalah keinginan atau hasrat yang dimiliki karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Karyawan tersebut memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jika seorang karyawan telah memutuskan untuk meninggalkan suatu instansi, maka munculah *turnover* yang sebenarnya, yaitu proses keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. Tingkat *turnover* setiap perusahaan tentu berbeda – beda, namun *turnover* memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan.

*Turnover intention* yang tinggi memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak yang dirasakan perusahaan menurut Syahronica et al (2015) dalam Fauzi et al (2022) seperti hilangnya waktu, bertambahnya biaya hingga hilangnya kesempatan untuk memanfaatkan peluang. *Turnover* menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif dalam mencapai tujuannya seperti menurunnya produktifitas karyawan karena karyawan yang kompeten di bidangnya harus digantikan oleh karyawan baru yang membutuhkan penyesuaian dengan lingkungannya dan juga memerlukan pelatihan lagi yang nantinya akan berpengaruh pada biaya juga. Jika *turnover* suatu perusahaan tinggi, maka perusahaan perlu mencari letak kesalahannya.

Terdapat berbagai faktor dalam pengambilan keputusan suatu karyawan menurut Zeffane (1994) untuk meninggalkan perusahaan atau tetap tinggal pada perusahaan tersebut, yaitu faktor karakteristik personal dari karyawan dan faktor institusi atau organisasi. Menurut Robbins (2006) dalam Harvida dan Wijaya (2020) *turnover* terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary*



*turnover*. *Voluntary turnover* adalah keputusan secara sukarela yang diambil oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena telah memiliki alternatif pekerjaan lain. *Involuntary turnover* adalah keputusan yang diambil oleh perusahaan dalam memutus hubungan kontrak kerja kepada karyawan dan bersifat tidak bisa terkontrol oleh karyawan.

*Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kompensasi. Menurut Rivai (2004) dalam Metariani dan Heryanda (2022) kompensasi adalah sesuatu yang diterima dari tempat kerja dan merupakan pengganti dari kontribusi jasa yang telah dikeluarkan. Menurut Hasibuan (2010) dalam Budiyanto (2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan dalam bentuk uang maupun barang yang diterima oleh karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan. Kompensasi menurut Simamora (2011) dalam Budiyanto (2022) pada dasarnya terbagi menjadi 2 bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ada yang bersifat langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung berarti perusahaan memberikan balasan atas jasa karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya seperti gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung merupakan pemberian kompensasi tambahan melalui kebijakan perusahaan dengan tujuan untuk kesejahteraan karyawan seperti asuransi, upah lembur, cuti, dan fasilitas. Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima oleh seseorang berasal dari pekerjaan dan lingkungan psikologis tempat dimana orang tersebut bekerja seperti pekerjaan yang menarik, rekan kerja yang menyenangkan, dan lingkungan yang nyaman. Kompensasi merupakan hal penting untuk karyawan, namun hal ini juga penting untuk perusahaan dalam mencapai visi misi yang dimiliki. Kompensasi merupakan salah satu cara manajer dalam meningkatkan produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja menurut Bangun (2012) dalam Putra (2016). Sehingga dengan rasa puas yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk tetap bekerja akan mengurangi *turnover* perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006) dalam Putri dan Islamuddin (2022) merupakan seluruh hal disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2013) dalam Budiyanto (2022) adalah seluruh peralatan yang digunakan, lingkungan sekitar bekerja, cara kerja, dan aturan dalam bekerja baik secara kelompok maupun perorangan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berarti seluruh keadaan fisik dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, contohnya seperti penerangan, suhu, dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, contohnya seperti hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu hal yang penting untuk karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Berbanding terbalik dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menjadi hambatan bagi karyawan karena merasa tidak nyaman saat bekerja. Hal ini tentunya akan mengakibatkan karyawan ingin pindah ke perusahaan lain dengan harapan mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik.

Salah satu perusahaan farmasi lokal yang memiliki tingkat *turnover* tinggi dan menjadi objek penelitian penulis yaitu PT. Sanbe Farma. Perusahaan ini merupakan salah satu produsen farmasi terbesar di Indonesia. Perusahaan yang bergerak di bidang penjualan obat, produksi obat, dan formulasi obat. Produk yang dijual seperti antibiotik, infus, paracetamol dan anti parasit. Kantor pusat dari perusahaan ini terletak di jalan Taman Sari No.10, Bandung. PT. Sanbe memiliki 3 anak perusahaan yaitu PT. Caprifarmindo Laboratories merupakan pabrik untuk pembuatan obatnya, PT. Caprifarmindo Veterinary Divison yang memiliki fokus pada kesehatan hewan dan PT. Bina San Prima yang merupakan distributor produk kesehatan dan bahan baku nasional. Perusahaan ini mengoperasikan 44 cabang dan salah satu kantor cabang yang berada di Kota Bandung tepatnya di jalan Sumatera no.14 menjadi objek penelitian penulis. Kantor cabang tersebut memiliki sumber daya manusia yang terbagi ke dalam beberapa divisi namun, tidak semua karyawan bekerja di kantor saja. Ada juga karyawan yang bekerja di lapangan.

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang penulis lakukan terhadap *staff human resource* kantor cabang PT. Sanbe di jalan Sumatera, terdapat permasalahan utama yaitu *turnover intention* yang tinggi. Berikut merupakan data keluar masuk karyawan yang bekerja di kantor cabang PT. Sanbe di jalan Sumatera:

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan Masuk dan Keluar (*Turnover*) di Kantor Cabang PT. Sanbe**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan Awal</b> | <b>Jumlah Karyawan Akhir</b> | <b>Karyawan Masuk</b> | <b>Karyawan Keluar</b> | <b>% Tingkat <i>Turnover</i></b> |
|--------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------------------|
| 2021 – 2022  | 33                          | 30                           | 2                     | 5                      | 15,1 %                           |
| 2022 - 2023  | 30                          | 31                           | 5                     | 4                      | 13,3 %                           |

Sumber: Kantor cabang PT. Sanbe di jalan Sumatera

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan mengalami fluktuatif dalam 2 tahun terakhir. Menurut Satwari et al (2016) dalam Tampubolon & Sagala (2020) menyampaikan bahwa umumnya *rate turnover* tidak boleh lebih dari 10 % dalam satu tahun. Tingkat *Turnover* yang tinggi diduga disebabkan oleh berbagai alasan. Alasan pertama adalah kompensasi finansial langsung seperti bonus dan komisi di kantor yang tergolong standar membuat karyawan merasa kompensasi tidak sesuai dengan kontribusi karyawan. Karyawan juga sering kali membandingkan kompensasi yang ditawarkan antara PT. Sanbe dengan perusahaan farmasi lain dan tertarik atas sistem kompensasi perusahaan lain. Alasan kedua terkait dengan waktu kerja, kendati sudah ada jam kerja yang jelas yaitu 8 jam kerja (08.30 – 16.30) namun pada prakteknya waktu kerja dimulai pukul 08.30 dan selesai bisa hingga pukul 21.00 sehingga mereka bekerja melebihi waktu yang sudah ditetapkan. Untuk faktor tersebut tidak diperhitungkan sebagai lembur, sehingga karyawan merasa dirugikan dengan waktu kerja yang melewati batas dan terkadang hal itu membuat koordinasi antar karyawan cukup sulit karena ada karyawan yang tidak ingin diganggu saat jam kerja telah usai. Selain itu juga, karyawan merasa fasilitas yang ada di lingkungan kerja kurang memadai untuk perusahaan dengan skala besar, contohnya seperti lahan parkir yang kecil, suhu ruangan yang panas, sirkulasi yang kurang dan penerangan yang kurang memadai.

Dengan terjadinya permasalahan tersebut, dapat membuat perusahaan mengalami kerugian karena kehilangan karyawan yang berkualitas. Penurunan jumlah karyawan membuat perusahaan harus mencari penggantinya dan hal itu

mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai, karena karyawan baru membutuhkan waktu dan biaya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menjaga karyawannya agar tetap bekerja dan tidak memiliki hasrat untuk meninggalkan perusahaan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KANTOR CABANG SUMATERA PT. SANBE FARMA BANDUNG”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT. Sanbe Farma?
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Sanbe Farma?
3. Bagaimana *turnover intention* di PT.Sanbe Farma?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Sanbe Farma?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Sanbe Farma?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap *turnover intention* di PT. Sanbe Farma?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui kompensasi di PT.Sanbe Farma
2. Mengetahui lingkungan kerja di PT.Sanbe Farma
3. Mengetahui *turnover intention* di PT.Sanbe Farma
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT.Sanbe Farma
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT.Sanbe Farma
6. Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap *turnover intention* di PT. Sanbe Farma?

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan  
Hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Sanbe Farma untuk mendapatkan informasi tentang kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention* untuk mengelola karyawannya.
2. Bagi peneliti  
Peneliti mendapatkan berbagai manfaat untuk menambah ilmu tentang kompensasi, lingkungan kerja dan juga *turnover intention*, serta dapat

memanfaatkan ilmu yang diterima untuk dijadikan karya tulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca.

3. Bagi pihak lain

Memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi yang melakukan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi dapat ditentukan melalui sumber daya manusianya. Sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal jika perusahaan melihat kompetensi mereka sekaligus mendukung perkembangan karirnya. Pada saat karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, maka perusahaan harus mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang ditinggalkan dan memastikan karyawan tersebut mampu menggantikan peran karyawan lama. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya.

Kompensasi menurut Gorda (2004) dalam Putri dan Islamuddin (2022) merupakan cara untuk memotivasi karyawan dalam bentuk materi sebagai pendorong dalam meningkatkan produktifitas karyawan. Kompensasi menurut Simamora (2011) dalam Budiyanto (2022) terbagi menjadi 2 bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ada yang bersifat langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi, upah lembur, cuti, dan fasilitas. Kompensasi non finansial meliputi pekerjaan yang menarik, rekan kerja yang menyenangkan, dan lingkungan yang nyaman.

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009) dalam Fatikasari et al (2022) merupakan segala sesuatu baik bentuk fisik maupun psikis yang berpengaruh kepada karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) dalam Budiyanto (2022) terbagi menjadi dua yaitu lingkungan

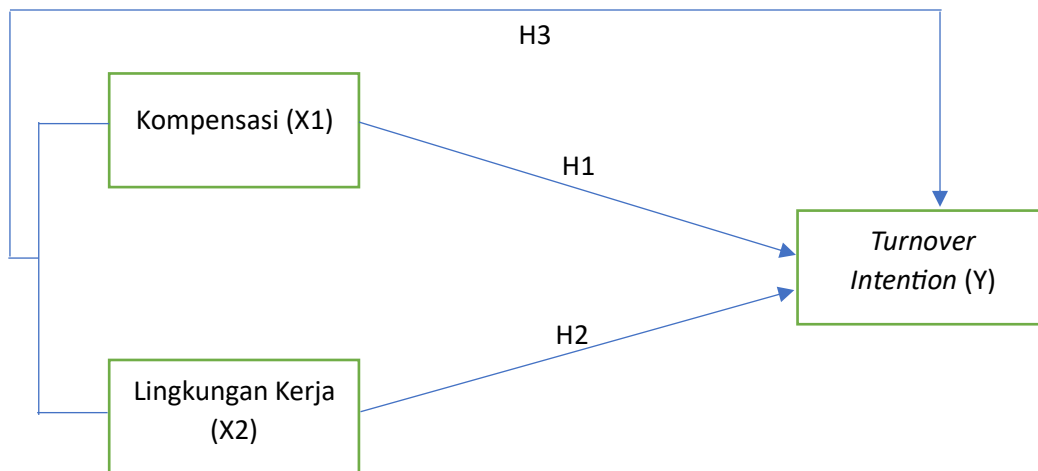
kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya seperti penerangan, suhu, dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan atasan dan antar rekan kerja.

*Turnover intention* menurut Wasposito et al (2013) dalam Purwati dan Maricy (2021) adalah hasrat seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* memiliki beberapa dimensi menurut Mobley (2011) yaitu pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*), hasrat untuk mencari pekerjaan lain (*intentions to search for another job*), dan hasrat untuk meninggalkan karir (*intention to quit*). Menurut Robbins (2006) dalam Harvida dan Wijaya (2020) *turnover* terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*.

Penelitian mengenai kompensasi, lingkungan kerja serta *turnover intention* telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Nugroho dan Darmawati (2018) mengatakan pada jurnal penelitiannya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Peneliti mempunyai maksud untuk melihat apakah penelitian dengan variabel yang sama akan memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu meskipun diteliti dengan perusahaan dan model bisnis yang berbeda.

Dengan demikian, model penelitian dibawah ini mempunyai maksud untuk mengetahui apakah penelitian terdahulu dapat diaplikasikan pada objek yang berbeda. Model penelitian digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian**



Sumber: Olahan Penulis

### 1.6 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H 1 = Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*

H 2 = Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*

H 3 = Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap *turnover intention*