

# J A M – E K I S

## JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

**Pelindung** : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

**Penanggung Jawab** : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Marini, S.E., M. EK

**Dewan Redaksi** :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,  
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

**Executive Editors** : 1. Dr. Muhammad Kristiawan  
2. Berto Usman, Ph.D

**Dewan Editor** : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M  
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M  
3. Diah Khoiriah, M.Acc  
4. Tezar Arianto, M.M

**Secretariat and Administration** : 1. Ade Tiara, M.M  
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN  
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

### ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**DAFTAR ISI**

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: STRATEGI GREEN MARKETING DALAM MENINGKATKAN KESADARAN LINGKUNGAN DAN MINAT BELI STARBUCKS COFFEE	152-160
Aldi Rahman Andika Agus Yudistira Fenty Fauziah Lorine Kalista Noor	
PENGARUH FLASH SALE DAN TAGLINE GRATIS ONGKIR SHOPEE TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF DI BENGKULU	161-177
Oki Syahputra Zelin Wahyuni Meilaty Finthariasari	
PENGARUH TRUST DAN CUSTOMER ENGAGMENT TERHADAP CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT PADA PT. TELEKOMUNIKASI KOTA BENGKULU	178-191
Ryona Pefti Permatasari Renti Vina Reskika Meilaty Finthariasari	
PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU	192-204
Eko Sugiyanto Presti Loveani M Meilaty Finthariasari	
IMPLEMENTASI SISTEM PERSONAL SELLING PADA PRODUK MURABAHAH DI BMT AL-AMAL KOTA	205-216
Romi Adetio Makmur Yulia Sari	
PENGARUH FAKTOR BUDAYA DAN EMOSIONAL TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN SECARA ONLINE (Studi Kasus Masyarakat Kota Bengkulu)	217-232
Puja Kusuma Tegar Nugroho Dedy Wahyudi	
PENGARUH DAYA TARIK DAN AKSESABILITAS TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG KE TEMPAT WISATA WAHANA YUKITA BENGKULU	233-246
Yeyen Oktaviani Islamuddin Faris Rashif Shiddiq Amru Malisa Tri Wahyuni Putri Mutia Sari	
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENABUNG PADA BANK SYARIAH DI INDONESIA (META ANALISIS)	247-259
Fitrotur Rafika Ananda Clarashinta Canggih	

PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SKINTIFIC DI PLATFORM SHOPEE (Studi Kasus Pada Mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB Angkatan 2020-2022)	260-275
Jessyca Arora Sri Ekowati	
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT AGUNG AUTOMALL TOYOTA BENGKULU	276-292
Elsa Nadiyen Meiffa Herfianti	
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN BENTO KOPI YOGYAKARTA	293-311
Rayindra Bramastha Dwi Utami Puterisari	
PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA	312-320
Deki Hadiwibawa Regina Olivia Avananda	
PENGARUH FAKTOR GEOGRAFIS DAN DEMOGRAFIS DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS PADA KONSUMEN UMKM DI KAWASAN WISATA PANTAI KOTA BENGKULU)	321-329
Muhammad Fikri Meilaty Finthariasari	
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PROMOTOR BRAND REXI ACCESSORIS DI KOTA BENGKULU)	330-341
Davin Gunander Meilaty Finthariasari	
PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT	342-356
Anwar Junaidi	

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN BENTO KOPI YOGYAKARTA

### *Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Turnover At Coffee Bento Yogyakarta*

Rayindra Bramastha<sup>1</sup>, Dwi Utami Puterisari<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Teknologi Yogyakarta

[indrabramastha@gmail.com](mailto:indrabramastha@gmail.com)<sup>1</sup>, [puterisari@staff.uty.ac.id](mailto:puterisari@staff.uty.ac.id)<sup>2</sup>

Jl. Siliwangi, Jombor Lor, Sendangadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa  
Yogyakarta 55285

Corresponding email: [indrabramastha@gmail.com](mailto:indrabramastha@gmail.com)

---

#### INFORMASI ARTIKEL

##### Riwayat Artikel:

Diterima : 1 Mei 2024

Direvisi : 15 Mei 2024

Disetujui : 2 Juni 2023

##### Keywords:

Compensation, Work  
Environment, Turnover

##### Kata kunci:

Kompensasi, Lingkungan Kerja,  
Turnover

---

#### ABSTRACT:

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment variables on employee turnover at Bento Kopi Yogyakarta. The method of data collection in this study was through a questionnaire. The sample in this study amounted to 110 employees. The statistical tests used in this study were validity test analysis, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, multiple linear regression test, t-test, f-test, determination coefficient test, and arithmetic mean analysis. The results of this study indicate that the results of the t and f tests obtained that: (1) Compensation has a negative and insignificant effect on employee turnover at Bento Kopi Yogyakarta because the calculated t value  $< t$  table, namely  $1.258 < 1.658$  or a sig value of  $0.211 > \alpha = 0.05$ . (2) The work environment has a negative and insignificant effect on employee turnover at Bento Kopi Yogyakarta because the calculated t value  $< t$  table, namely  $-0.870 < 1.658$  or a sig value of  $0.386 > \alpha = 0.05$ . (3) Compensation and the work environment simultaneously also have a negative and insignificant effect on employee turnover because the calculated f  $< F$  table, namely  $0.816 < 3.08$  or a sig value of  $0.445 > \alpha = 0.05$ .*

---

#### ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. Metode

pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 110 orang karyawan. Pengujian statistik yang digunakan penelitian ini adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, uji uji t, uji f, uji koefisien determinasi, dan analisis rata-rata hitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t dan f didapatkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover karyawan di Bento Kopi Yogyakarta karena nilai t hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,258 < 1,658$  atau nilai sig  $0,211 > \alpha = 0,05$ . (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover karyawan di Bento Kopi Yogyakarta karena nilai t hitung  $< t$  tabel yaitu  $-0,870 < 1,658$  atau nilai sig  $0,386 > \alpha = 0,5$ . (3) kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover karyawan karena f hitung  $< F$  tabel yaitu  $0,816 < 3,08$  atau nilai sig f  $0,445 > \alpha = 0.05$ .

---

## PENDAHULUAN

Bento Kopi merupakan coffee shop yang berlokasi di Yogyakarta di beberapa titik cabang di Yogyakarta yaitu Nologaten, Maguwoharjo, Bantul, Godean, Kasihan, Condong Catur, Klebengan, Pogung, Jakal, Sorowajan, Mlati, dan Banguntapan. Bento Kopi berdiri sejak tahun 2012 yang bergerak pada industri makanan dan minuman yang menjual produk minuman berupa kopi dan non kopi dengan berbagai macam varian serta makanan dan snack.

Industri food and beverage merupakan industri yang bergerak sebagai jasa penyedia makanan dan minuman yang mencakup berbagai jenis usaha mulai dari restoran, coffee shop, warung makan, hingga pabrik-pabrik pengolahan makanan dan minuman. Sektor industri makanan dan minuman (food and beverage) merupakan salah satu sektor usaha yang akan terus mengalami pertumbuhan. Industri food and beverage merupakan industri dengan minat pasar terbesar di Indonesia. Namun dengan banyaknya minat pasar tersebut, maka pesaing dalam bisnis tersebut juga semakin banyak, persaingan pasar yang ketat juga membuat para pelaku bisnis berlomba untuk memberikan yang terbaik bagi konsumen. Hal ini sejalan dengan banyaknya coffee shop yang bermunculan dengan berbagai merek dan konsep yang menandakan bahwa perkembangan industri ini dapat dirasakan (Pandutama, 2022).

Saat ini coffee shop menjadi tempat yang cukup mudah untuk ditemukan, karena saat ini, kopi bukan lagi minuman untuk menghilangkan rasa kantuk, melainkan sudah menjadi gaya hidup masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut Coffee shop menjadi tempat untuk berbincang dengan teman, bersantai, mengerjakan tugas dan bahkan ada coffee shop yang menggelar acara yang lumayan besar seperti, kompetisi antar barista, live musik, dan talkshow. Dengan berkembangnya bisnis Coffee Shop di Indonesia maka hal tersebut akan sangat membantu penyerapan karyawan atau tenaga kerja.

Dalam menjalankan sebuah usaha tentu harus didukung dengan adanya karyawan yang memadai.

Pandutama (2022) berpendapat termasuk di industri coffee shop, kinerja karyawan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap pengalaman pelanggan dan keseluruhan operasional perusahaan. Berbagai posisi karyawan dalam coffee shop, mulai dari supervisor, kasir, waiters, barista, hingga koki, memainkan peran penting dalam menyajikan pengalaman yang memuaskan bagi pelanggan. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Menurut Halimah et al., (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (Turnover).

Turnover pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat turnover karyawan terlampau tinggi. Halimsetiono (2014) menyatakan Turnover bisa menimbulkan dampak yang negatif maupun positif bagi perusahaan. Salah satu dampak negatif yang utama dari turnover adalah biaya. Ada tiga komponen utama yang berhubungan dengan biaya yang disebabkan oleh turnover, yaitu biaya perekrutan karyawan baru, biaya yang harus dikeluarkan selama ada posisi yang kosong, dan biaya pelatihan. Selain biaya yang harus dibayar karena turnover, perusahaan juga memperoleh manfaat dari adanya turnover seperti pindahnya karyawan yang tidak produktif dan perbaikan dalam inovasi. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan. Menurut Haholongan (2018) perusahaan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja agar semua karyawannya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang akan dihasilkan akan memuaskan, dan juga karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Penelitian mengenai turnover karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun hasil dari penelitian tersebut masih terjadi inkonsistensi antara hasil penelitian (research gap), sehingga turnover karyawan masih sangat menarik untuk diteliti kembali. Berdasarkan wawancara dengan Kepala bagian HCM Bento Kopi, tingkat keluar masuk karyawan (turnover) cukup tinggi pada tahun 2023. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan Bento Kopi di Yogyakarta. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan Bento Kopi Yogyakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan di mana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki (Suryani & FoEh, 2019). Menurut Finthariasari (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses terintegrasi yang dilakukan secara strategis untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia (SDM) secara efisien dan efektif.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mamik (2016) meliputi empat aspek yaitu; (1) Tujuan Organisasional; (2) Fungsional; (3) Sosial; dan (4) Peronal

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Erin (2019) adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan; (2) Pengorganisasian; (3) Pengarahan; (4) Pengendalian; (5) Pengadaan; (6) Pengembangan; (7) Kompensasi; (8) Pengintegrasian; (9) Pemeliharaan; (10) Kedisiplinan; dan (11) Pemberhentian.

### **Turnover**

Turnover adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi (Arraniri & Andini, 2023). Menurut Sutrisno (2020) turnover adalah suatu keadaan di mana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Turnover merupakan suatu tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Turnover selalu didahului oleh adanya keinginan karyawan untuk pindah (turnover intention). Turnover intention yang tinggi akan merugikan organisasi atau perusahaan karena hal tersebut akan menimbulkan situasi yang tidak stabil dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja (Rahayu et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa turnover adalah keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan.

### **Faktor Penyebab Turnover**

Adapun faktor yang dapat menyebabkan turnover menurut Iskandar & Rahadi (2021) diantaranya, 1) Usia; 2) Lama Kerja; 3) Beban Kerja; 4) Faktor Lingkungan; 5) Kepuasan Kerja; 6) Kepuasan Gaji; dan 7) Faktor Organisasi.

### **Indikator Turnover**

Menurut Gani et al., (2022) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti
- 2) Keinginan untuk meninggalkan
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Haholongan (2018) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari



karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan. Saputra et al. (2020) mengungkapkan Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Melania et al., (2022) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

### **Faktor-Faktor Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, berikut ini masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia menurut Nitisemito (2013) yaitu:

- 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja
- 2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 3) Kebisingan di Tempat Kerja
- 4) Tata Warna di Tempat Kerja
- 5) Keamanan di Tempat Kerja
- 6) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan
- 7) Hubungan Sesama Rekan Kerja

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Fuaidah (2018) dalam melakukan pengukuran lingkungan kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

### **Kompensasi**

Menurut Purwati et al., (2020) Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutikno (2020) berpendapat kompensasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dari beberapa pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan.

### **Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi menurut pendapat Hasibuan (2012) adalah: 1) Ikatan kerja sama; 2) Kepuasan kerja; 3) Pengadaan efektif; 4) Motivasi; 5) Stabilitas karyawan; 6) Disiplin; 7) Pengaruh serikat buruh; dan 8) Pengaruh pemerintah.



## Faktor-Faktor Memengaruhi Kompensasi

Sutikno (2020) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi ada dua yaitu faktor eksternal dan internal organisasi.

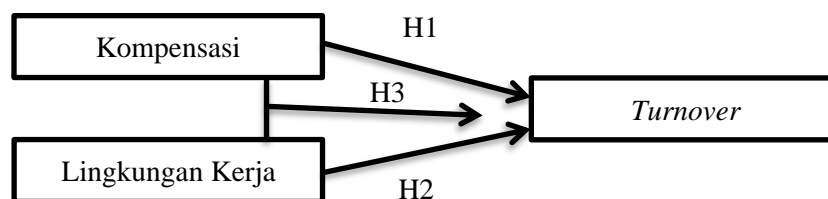
## Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Fuaidah (2018) yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung (direct compensation)
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (indirect compensation)

## METODE PENELITIAN

### Kerangka Konseptual



### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bento Kopi Yogyakarta yang berjumlah 110 orang karyawan. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil Sugiyono (2019). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bento Kopi Yogyakarta sebanyak 110 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini penulis melakukan teknik pengambilan sampel secara Nonprobability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh. Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019).

### Metode Perolehan Data

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert modifikasi, menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada fenomena sosial. Tanggapan responden dinilai untuk mengukur tanggapan mereka dengan skala likert 4 point ( 1= sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju).

### Metode Analisis Data

Tahap pengelolaan dengan menguji tingkat validitas untuk menilai sah atau tidaknya setiap item dalam instrumen, dan hal itu diketahui dengan bekerja sama antara skor item dan skor keseluruhan. Kemudian tahap menganalisis reliabilitas untuk menilai

ketergantungan kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi variabel. Tahap berikutnya adalah analisis regresi linear berganda adalah regresi yang menggambarkan apakah variabel terikat berhubungan dengan variabel bebas, serta uji hipotesis dengan menganalisis nilai t hitung dan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas secara sendiri-sendiri. Selanjutnya menganalisis nilai f hitung dan dilakukan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden (n =110)**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	64,55%
	Perempuan	39	35,45%
Usia	17	2	1,82%
	18	4	3,64%
	19	9	8,18%
	20	16	14,55%
	21	15	13,63%
	22	19	17,27%
	23	20	18,18%
	24	13	11,82%
	25	4	3,64%
	26	6	5,45%
Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
	SMP	7	6,37%
	SMA/SMK	78	70,90%
	D3	3	2,73%
	S1	22	20%
Status	Sudah Menikah	0	0%
	Belum Menikah	110	100%
Posisi	Supervisor	20	18,18%
	Kasir	24	21,82%
	Server	13	11,83%
	Barista	23	20,90%
	Koki	30	27,27%
Masa Kerja	< 1 Tahun	90	81,82%
	> 1 Tahun – 2 Tahun	12	10,90%
	> 2 Tahun	8	7,28%

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Analisis data diatas bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik jenis kelamin didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 71 responden atau sebesar 64,55 %, karakteristik responden berdasarkan usia didominasi usia 23 tahun berjumlah 20 responden atau 18,18%, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi SMA/SMK sebanyak 78 responden atau sebesar 70,90%, berdasarkan data karakteristik responden maka dapat disimpulkan bahwa status responden paling banyak adalah belum menikah, pada posisi koki sebanyak 30 responden atau sebesar 27,27% dan berdasarkan masa kerja maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden paling banyak adalah < 1 Tahun.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
<i>Turnover</i> (Y)	1	0,629	0,185	Valid
	2	0,202	0,185	Valid
	3	0,662	0,185	Valid
	4	0,679	0,185	Valid
	5	0,664	0,185	Valid
	6	0,646	0,185	Valid
Kompensasi (X1)	7	0,655	0,185	Valid
	8	0,702	0,185	Valid
	9	0,757	0,185	Valid
	10	0,622	0,185	Valid
	11	0,687	0,185	Valid
	12	0,592	0,185	Valid
	13	0,565	0,185	Valid
	14	0,372	0,185	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	15	0,707	0,185	Valid
	16	0,764	0,185	Valid
	17	0,765	0,185	Valid
	18	0,618	0,185	Valid
	19	0,311	0,185	Valid
	20	0,587	0,185	Valid
	21	0,576	0,185	Valid
	22	0,449	0,185	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel 2. diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel *Turnover* Karyawan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena hasil dari setiap r hitung > 0,185. Ini berarti bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

Analisis selanjutnya yaitu menganalisis reliabilitas, dapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,776	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,749	Reliabel
<i>Turnover</i> Karyawan (Y)	0,621	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,776, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,749, dan variabel *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,621. dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asymp.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0,05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,07764791
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,035
	Negative	-,052
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

### Uji Multikolinearitas

Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	15,787	2,126		7,426	,000		
Kompensasi	,115	,092	,144	1,258	,211	,707	1,415
Lingkungan Kerja	-,078	,090	-,099	-,870	,386	,707	1,415

1) Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi  $1,415 < 10$  dan lingkungan kerja  $1,415 < 10$ , serta nilai *tolerance* kompensasi  $0,707 > 0,10$  dan lingkungan kerja  $0,707 > 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi dalam penelitian ini, analisis yang dilakukan menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	,972	1,255		,775	,440
Kompensasi	,015	,054	,032	,284	,777

Lingkungan Kerja	,046	,053	,098	,862	,391
------------------	------	------	------	------	------

1) Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai sig. > 0,05 yaitu sebesar 0,440. Maka dapat disimpulkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Uji Linearitas

Linearitas dapat diketahui dengan melihat nilai F hitung < 3,08 (F tabel) dan sig deviation from linearity > 0,05. Berdasarkan dari pengujian data yang telah dilakukan, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel X1**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover	Between Groups	(Combined)	226.200	18	12.567	1.391	.155
		Linearity	8.450	1	8.450	.936	.336
Karyawan * Kompensasi	Groups	Deviation from Linearity	217.750	17	12.809	1.418	.147
		Within Groups	821.991	91	9.033		
Total			1048.191	109			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 1,418 < 3,08 dan nilai signifikansi sebesar 0,147 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan turnover hasilnya linear dan signifikan.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel X2**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover	Between Groups	(Combined)	167.688	17	9.864	1.031	.434
		Linearity	.485	1	.485	.051	.822
Lingkungan Kerja	Groups	Deviation from Linearity	167.202	16	10.450	1.092	.374
		Within Groups	880.503	92	9.571		
Total			1048.191	109			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 1,092 < 3,08 dan nilai signifikansi sebesar 0,374 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan *turnover* hasilnya linear dan signifikan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari pengujian data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.787	2.126		7.426	.000
Kompensasi	.115	.092	.144	1.258	.211
Lingkungan Kerja	-.078	.090	-.099	-.870	.386

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 9 maka dapat dibuat persamaan regresi linear dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 15,787 + 0,115X_1 + -0,078X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,787 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada maka nilai *turnover* sebesar 15,787.
- Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,115 menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka *turnover* juga akan meningkat.
- Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0,078 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover* akan menurun.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	15,787	2,126		7,426	,000
	Kompensasi	,115	,092	,144	1,258	,211
	Lingkungan Kerja	-,078	,090	-,099	-,870	,386

1) Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Hasil Pengujian individual (Uji t) antara variabel Kompensasi (X1) dengan *Turnover* Karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 1,258. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 1,658. Karena t hitung < t tabel yaitu  $1,258 < 1,658$  atau nilai sig  $0,211 > \alpha = 0,05$  maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Karena kompensasi (X1) berpengaruh negatif terhadap *turnover* (Y) pada karyawan Bento Kopi.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Turnover* Karyawan(Y) Hasil Pengujian individual (Uji t) antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan *Turnover* Karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar -0,870 Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 1,658. Karena t hitung < t tabel yaitu  $-0,870 < 1,658$  atau nilai sig  $0,386 > \alpha = 0,05$  maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Karena lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *turnover* (Y) pada karyawan Bento Kopi.

**Uji F**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,752	2	7,876	,816	,445 <sup>b</sup>
Residual	1032,439	107	9,649		
Total	1048,191	109			

1) Dependent Variable: Turnover Karyawan

2) Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 0,816. Sedangkan nilai f tabel ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,08. Karena f hitung < F tabel yaitu  $0,816 < 3,08$  atau nilai sig f  $0,445 > \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Karena kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover* (Y) pada karyawan Bento Kopi.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan dari pengujian data yang telah dilakukan dengan SPSS, hasilnya diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.123 <sup>a</sup>	.015	.033	3.106

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan analisis determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan pada tabel 12, nilai Adjusted R Square sebesar 0,033 setara dengan 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 3,3% terhadap *turnover*, sedangkan sisanya 96,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Analisis Data Rata-Rata Hitung

#### Analisis *Mean* Aritmetik Variabel Kompensasi

**Tabel 13**  
**Hasil Rata-Rata Hitung Variabel Kompensasi**

Indikator Kompensasi	X	Kriteria	Rangking	X Variabel
Kompensasi Langsung	2,79	B	2	2,94 (B)
Kompensasi Tidak Langsung	3,08	B	1	

Sumber: Hasil Pengolahan Excel

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel kompensasi memiliki rata-rata hitung sebesar 2,94, nilai ini berarti kompensasi yang diterima karyawan sudah baik. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kompensasi tidak langsung sebesar 3,08, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator kompensasi langsung yaitu sebesar 2,79. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam hal pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan sudah baik, namun kompensasi langsung harus ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### Analisis *Mean* Aritmetik Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 14**  
**Hasil Rata-Rata Hitung Variabel Lingkungan Kerja**

Indikator Lingkungan Kerja	X	Kriteria	Rangking	X Variabel
Lingkungan Kerja Fisik	2,91	B	2	

Lingkungan Kerja Non Fisik	3,33	SB	1	3,12 (B)
----------------------------	------	----	---	----------

Sumber: Hasil Pengolahan Excel

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata hitung sebesar 3,12, nilai ini berarti lingkungan tempat karyawan bekerja sudah baik. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator lingkungan kerja non fisisk sebesar 3,33, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 2,91. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam hal lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan sudah sangat baik, namun lingkungan kerja fisik harus ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kenyamanan karyawan.

### Analisis Mean Aritmetik Variabel Turnover

Tabel 15

Hasil Rata-Rata Hitung Variabel *Turnover*

Indikator <i>Turnover</i>	X	Kriteria	Rangking	X Variabel
Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti	2,99	B	1	2,77 (B)
Keinginan Untuk Meninggalkan	2,71	B	2	
Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain	2,60	B	3	

Sumber: Hasil Pengolahan Excel

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel *turnover* memiliki rata-rata hitung sebesar 2,77, yang menunjukkan bahwa tingkat turnover di perusahaan sudah berada dalam kategori baik. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pikiran-pikiran untuk berhenti dengan nilai 2,99, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan nilai 2,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam hal pikiran untuk berhenti, karyawan lebih cenderung berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya dibandingkan dengan mencari pekerjaan lain. Namun, secara keseluruhan, keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan masih dalam kategori yang bisa dikelola dengan baik oleh perusahaan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover* Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,258, dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,211 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. Dengan kata lain, perubahan kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan.

Meskipun kompensasi secara teoritis diperkirakan mempengaruhi *turnover* karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak menjadi faktor yang dominan dalam konteks perusahaan ini. Hal ini dapat berarti bahwa karyawan Bento Kopi mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, peluang pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Ketika balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan 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* karyawan pada perusahaan (Nugroho & Darmawati, 2108).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan koefisien negatif lingkungan kerja sebesar -0,870, namun nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,386 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan Bento Kopi Yogyakarta. Dengan kata lain, perubahan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk keluar.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum dianggap penting bagi kepuasan dan retensi karyawan, dalam konteks Bento Kopi faktor ini tidak secara signifikan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar. Hal ini mungkin terjadi karena ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *turnover* karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2015) lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak selalu menjadi penentu utama dalam *turnover* karyawan. *Turnover* lebih kompleks dan bisa dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor termasuk aspek pribadi karyawan dan kondisi pasar tenaga kerja.

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *f* hitung sebesar 0.816 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0.445. Karena nilai *p-value* lebih besar dari 0.05, ini menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* pada karyawan Bento Kopi. Artinya, secara bersama-sama, kedua variabel ini tidak mampu menjelaskan variasi yang signifikan dalam *turnover* karyawan.

Meskipun secara teoritis kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover* karyawan, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan di Bento Kopi.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks Bento Kopi, mungkin terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *turnover* karyawan, seperti misalnya kepuasan kerja, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karir, atau faktor eksternal lainnya.

Menurut Robbins & Judge (2015) ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover*, termasuk pekerjaan itu sendiri, kompensasi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Jika faktor lain lebih berpengaruh daripada kompensasi dan lingkungan kerja, *turnover* karyawan tidak akan dipengaruhi signifikan oleh kedua variabel ini. *Turnover* dipengaruhi oleh banyak faktor kompleks dan tidak selalu dapat dijelaskan oleh variabel tunggal atau beberapa variabel tertentu saja

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan di Bento Kopi Yogyakarta dengan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,258 < 1,658$  dan nilai sig  $0,211 > \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan” menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari variabel Kompensasi terhadap *Turnover* Karyawan.
2. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan di Bento Kopi Yogyakarta dengan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $-0,870 < 1,658$  dan nilai sig  $0,386 > \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi” menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan di Bento Kopi Yogyakarta dengan nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel yaitu  $0,816 < 3,08$  dan nilai sig  $f$   $0,445 > \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Intention: Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo”. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan:

#### 1. Bagi Bento Kopi

Berdasarkan hasil analisis *mean* aritmatik nilai terendah masing-masing indikator, saran yang dapat diberikan untuk Bento Kopi adalah:

- a. Berdasarkan indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung, saran untuk Bento Kopi adalah melakukan evaluasi dan penyesuaian gaji karyawan agar lebih sesuai dengan harapan mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.
- b. Berdasarkan indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik, saran untuk Bento Kopi adalah untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kebisingan di tempat kerja, seperti memasang

peredam suara atau mengatur ulang tata letak ruang kerja, dan memastikan pencahayaan serta sirkulasi udara pada tempat kerja berfungsi dengan baik agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang, nyaman dan kondusif bagi karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan mengambil sampel dari berbagai perusahaan di industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian dan juga dapat menambahkan variabel independen lain yang mungkin lebih signifikan mempengaruhi *turnover* karyawan, serta melakukan analisis kualitatif untuk mendapatkan wawasan lebih dalam mengenai alasan-alasan di balik *turnover* karyawan yang tidak terungkap dalam analisis kuantitatif.

### DAFTAR RUJUKAN

- Arraniri, I., & Andini, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. *Www.Jpnn.Com*, 6681(6).
- Erin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Finthariasari, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba 4.
- Fuaidah, N. R. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Journal of Business & Applied Management*.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 210(2).
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Mamik, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Jawara.
- Melania, F. P., Rizal, S., & Hadikusuma, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk*. Repository.Pnj.Ac.Id.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke 7)*. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2108). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama



- Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2).
- Pandutama, N. (2022). *Analisis Efisiensi Usaha Coffee Shop Dengan Menggunakan Data Envelopment Analysis (Dea) Di Yogyakarta Sebelum Dan Sesudah Covid-19 (2017-2021)*. 19.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3).
- Rahayu, S., Fintariasari, M., & Santri, D. R. (2022). *Turnover Intention Review : The Influence Of Organizational Justice And The Work Environment*. 10(2), 917–926.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Salemba Empat.
- Saputra, E. F., Fintariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 99–105. [www.jurnal.umb.ac.id](http://www.jurnal.umb.ac.id)
- Sugiyono 2019. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryani, N. K. D., & FoEh, J. P. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia tinjauan praktis aplikatif (Edisi ke 1)*. NILACAKRA.
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil)*. Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 3.
- Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acitya*, 9(1).