

Pengaruh kepuasan gaji, lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi terhadap *turnover* karyawan di pt. sentra tama mandiri surabaya

Ulfa Anggraeni, Slamet Riyadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Slamet.riyadi@Unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Gaji, Lingkungan Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan di PT.Sentra Tama Mandiri Surabaya Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sumber data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sentra Tama Mandiri yang berjumlah 50 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah purposive sampling. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi R². Hasil analisis statistik menjelaskan bahwa Kepuasan gaji, lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover karyawan di PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. Kepuasan Gaji, Lingkungan Pekerjaan dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Turnover Karyawan di PT.Sentra Tama Mandiri yang dibuktikan dengan hasil uji t, yaitu nilai signifikansi variabel kepuasan gaji (X1) sebesar 0,000, nilai signifikansi variabel Lingkungan Pekerjaan (X2) sebesar 0,003, dan nilai signifikansi variabel Budaya organisasi (X3) sebesar 0.038.

Kata kunci: Kepuasan Gaji; Lingkungan Pekerjaan; Budaya Organisasi; Turnover Karyawan.

Abstract This research was conducted to analyze the influence of Salary Satisfaction, Work Environment and Organizational Culture on Employees at PT Sentra Tama Mandiri Surabaya. This research uses quantitative methods of primary data sources using a questionnaire instrument. The population in this study were all employees at PT. Sentra Tama Mandiri, amounting to 50 employees. The sampling technique used was purposive sampling. With a total sample size of 50, the analytical tools used include validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, F tests, t tests, and the coefficient of determination R² test. The results of statistical analysis explain that salary satisfaction, work environment and organizational culture simultaneously affect employee turnover at PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya. This is evidenced by the results of the F test which shows a significant value smaller than 0.05, which is equal to 0.000. Salary Satisfaction, Work Environment and Organizational Culture partially affect Employee Turnover at PT Sentra Tama Mandiri as evidenced by the results of the t test, namely the significance value of the salary satisfaction variable (X1) of 0.000, the significance value of the Work Environment variable (X2) of 0.003, and the significance value of the organizational culture variable (X3) of 0.038.

Keywords: Salary Satisfaction; Work environment; Organizational culture; Employee Turnover.

PENGANTAR

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin menuntut setiap perusahaan untuk

bersaing secara ketat mampu mempertahankan bisnisnya. Untuk mempertahankannya, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan strategi yang baik yang mana hal tersebut tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012).

Dalam dunia kerja sekarang ini, *turnover* karyawan menjadi masalah bagi praktik sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap rekrutmen dan seleksi, pelatihan, dan mempertahankan tenaga kerja. Selain itu, jika banyak karyawan meninggalkan perusahaan, beban kerja serta lembur bagi karyawan yang masih bekerja meningkat. Apabila hal tersebut terjadi, semangat kerja karyawan akan menurun dan disertai dengan turunnya juga tingkat produktivitas mereka. Itulah mengapa apabila tingkat *turnover* pada suatu perusahaan tinggi, dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Indrasari et al., 2015).

Demi mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Menurut Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*). *Turnover* adalah berhentinya seorang pegawai dari satu perusahaan/organisasi dan berpindah ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan & Rahardja, 2015). *Turnover* dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampau tinggi. Wirawan & Rahardja (2015) menyatakan bahwa *Turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan mengakibatkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan yang benar-benar harus diganti guna melengkapi posisi karyawan yang kosong.

Ada beberapa faktor yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, diantaranya adalah ketidakpuasan mereka terhadap gaji yang mereka terima, lingkungan pekerjaan dan juga budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut. Ada juga penelitian dari beberapa ahli menilai apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau tetap bertahan pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dari penelitian-penelitian sebelumnya membuktikan bahwa Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut (Shore & Martin, 1989; Falkenburg & Schyns, 2007).

Budaya organisasi merepresentasikan persepsi dari para anggota organisasi yang sama. Oleh karenanya, setiap orang akan mengharapkan para individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada level dalam organisasi yang berbeda untuk menggambarkan budayanya dalam istilah yang sama. Namun, bukan berarti tidak ada subkultur (Juanggo, 2017). Sebagian besar organisasi yang besar memiliki sebuah budaya yang dominan dan subkultur yang sangat banyak jumlahnya. Budaya yang dominan mengepresikan nilai luhur yang diberikan oleh mayoritas anggotanya dalam hal itu memberikan organisasi kepribadiannya yang berbeda. Budaya organisasi suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013).

Dari survei awal yang dilakukan penulis diperoleh data di PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya yang menunjukkan tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Labour Turn Over Periode Januari - Desember 2018

Keterangan Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
Januari	50	1	4	47
Februari	47	3	5	45
Maret	45	3	4	44
April	44	4	5	43
Mei	43	5	3	45
Juni	45	3	4	44
Juli	44	5	4	45
Agustus	45	4	6	43
September	43	5	3	45
Oktober	45	4	5	44
November	44	5	5	44
Desember	44	4	6	42

Sumber: Data Internal PT. Sentra Tama Mandiri (2018)

Dari data *turnover* yang terdapat pada Tabel 1 dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan di PT. Sentra Tama Mandiri dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang}}{\text{Rata – rata jumlah}} \times 100\%$$

Dari rumus di atas data menunjukkan besar rata rata Turnover Karyawan mencapai 10% dan setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak General Manager diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima, lingkungan tempat bekerja dan juga budaya organisasi yang ada di perusahaan. Peningkatan turnover pada suatu perusahaan

akan berdampak image yang negatif untuk perusahaan tersebut, karena dianggap kurang mampu memperhatikan kebutuhan karyawan khususnya jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang potensial. Karyawan yang akan melakukan turnover tersebut jelas akan membawa kerugian, termasuk bagi sebuah perusahaan yang memberikan jasa pelayanan di bidang periklanan seperti PT. Sentra Tama Mandiri karena akan mengganggu *deadline* pekerjaan yang sudah dirancang oleh Project Manager.

Turnover ini juga menimbulkan pengeluaran biaya untuk seleksi calon karyawan yang harus disesuaikan dengan anggaran perusahaan (Indrasari, 2017). Karyawan pengganti yang *handle* pekerjaan karyawan yang keluar memerlukan waktu sehingga harus mengeluarkan biaya tambahan untuk memberi kompensasi bagi karyawan yang bekerja lembur, dan pekerjaan yang *overloaded* karena berkurangnya personil sehingga meningkatkan kemungkinan adanya human eror.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2016).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya yaitu pada Kantor PT. Sentra Tama Mandiri. Perusahaan ini terletak di Pergudangan Gunung Anyar Tambak Kav 16, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Sementara itu penelitian ini dilakukan bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data ini berupa hasil pengisian kuesioner mengenai Pengaruh Kepuasan Gaji, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diisi oleh karyawan PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya. Data internal berupa data jawaban hasil pengisian kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Metode Angket/Kuesioner (Sugiyono, 2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden. Kuesioner ini akan disebar kepada seluruh karyawan di PT. Sentra Tama Mandiri.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara *Correlated Item – Total Correlation* (hasil pengolahan data dengan program SPSS) dengan nilai *r* tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *correlated item – total correlation* \geq *r* tabel, maka butir kuesioner dikatakan valid
- b. Jika nilai *correlated item – total correlation* $<$ *r* tabel, maka butir kuesioner dikatakan tidak valid

Besarnya *r* tabel dengan *level of significance* 5% atau 0,05 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r \text{ tabel} = r_{0,05(n-2)} \text{ dalam hal ini } n \text{ adalah jumlah sampel } r \text{ tabel} = r_{(0,05;50-2)}$$

$$r \text{ tabel} = r_{(0,05;48)} = 0,279$$

Hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS 24 adalah sebagai berikut:

- a. Uji validitas variabel kepuasan gaji (X_1)

Hasil uji validitas masing-masing pernyataan yang ada pada variabel kepuasan gaji (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Gaji (X_1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	18,12	10,312	,653	,772
x1.2	18,62	10,404	,640	,775
x1.3	18,38	10,404	,647	,773
x1.4	18,24	11,247	,410	,828
x1.5	18,14	10,694	,614	,781
x1.6	18,20	11,184	,542	,796

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel

kepuasan gaji (X_1) lebih besar dari r tabel (0,279), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel kepuasan gaji (X_1) telah valid.

a. Uji validitas variabel lingkungan pekerjaan (X_2)

Hasil uji validitas masing-masing pernyataan yang ada pada variabel lingkungan pekerjaan (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Pekerjaan (X_2)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	20,66	18,515	,744	,856
x2.2	21,14	17,960	,723	,856
x2.3	21,32	15,406	,789	,846
x2.4	21,22	16,747	,752	,850
x2.5	21,08	17,422	,667	,862
x2.6	21,40	19,755	,493	,881
x2.7	20,78	19,032	,525	,879

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel lingkungan pekerjaan (X_2) lebih besar dari r tabel (0,279), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel lingkungan pekerjaan (X_2) telah valid.

a. Uji validitas variabel budaya organisasi (X_3)

Hasil uji validitas masing-masing pernyataan yang ada pada variabel budaya organisasi (X_3) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

x3.1	18,42	10,167	,798	,812
x3.2	18,92	10,851	,734	,827
x3.3	18,74	12,033	,337	,889
x3.4	18,90	8,949	,738	,822
x3.5	18,60	9,469	,746	,818
x3.6	18,72	10,981	,642	,839

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel budaya organisasi (X₃) lebih besar dari r tabel (0,279), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel budaya organisasi (X₃) telah valid.

b. Uji validitas variabel *turnover* (Y)

Hasil uji validitas masing-masing pernyataan yang ada pada variabel *turnover* (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel *Turnover* (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	4,92	1,136	,357	,743
y.2	4,92	,973	,654	,364
y.3	4,36	1,011	,471	,596

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel *turnover* (Y) lebih besar dari r tabel (0,279), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel *turnover* (Y) telah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *alpha cronbach* suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* > 0,06. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel pada penelitian ini adalah:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan gaji (X ₁)	0,817	Reliabel
Lingkungan pekerjaan	0,880	Reliabel
Budaya organisasi (X ₃)	0,860	Reliabel
Turnover (Y)	0,672	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,6 yang berarti bahwa semua jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel kepuasan gaji (X₁), lingkungan pekerjaan (X₂), budaya organisasi (X₃), dan turnover (Y) dapat diandalkan atau reliabel.

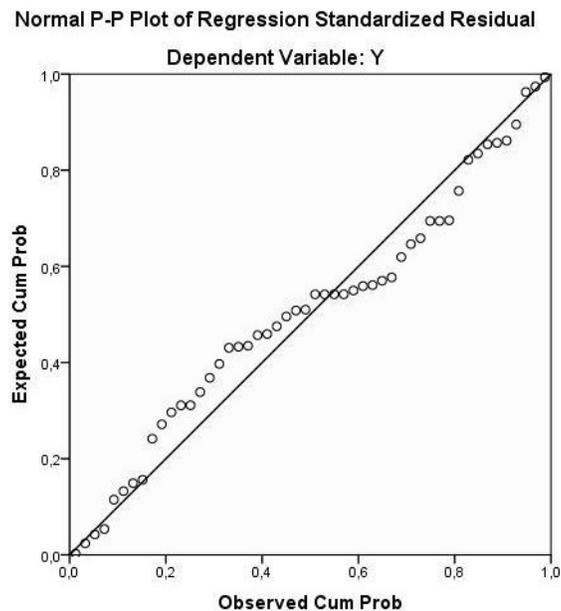
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016) adalah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari gambar tersebut terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang didapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Kriteria uji multikolinearitas adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar diantara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
- b. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,482	2,073
X2	,511	1,955
X3	,922	1,085

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari ketiga variabel bebas yang diteliti yaitu kepuasan gaji (X₁), lingkungan pekerjaan (X₂), dan budaya organisasi (X₃) diketahui memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

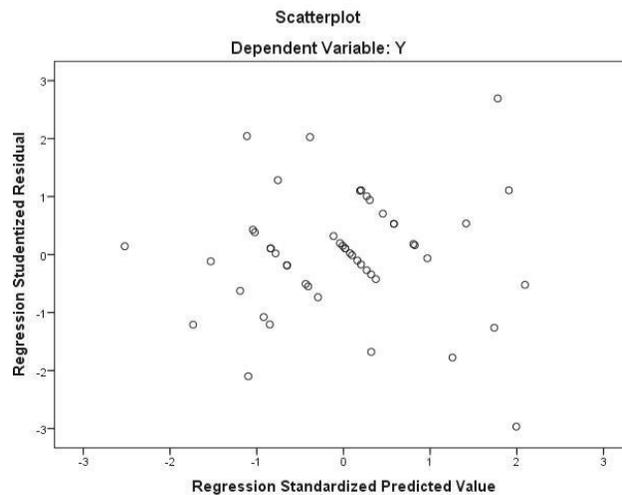
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel terikat *turnover* (Y). Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,030	,291	17,302	,000

X1	-,358	,086	-,486	-4,174	,000
X2	-,243	,077	-,357	-3,162	,003
X3	-,134	,063	-,180	-2,136	,038

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,030 - 0,358 X_1 - 0,243 X_2 - 0,134 X_3$

Berdasarkan persamaan regresi regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 5,030 menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) bernilai nol, maka *turnover* (Y) akan konstan sebesar 5,030.
2. Nilai b_1 sebesar -0,358 menunjukkan nilai koefisien regresi kepuasan gaji (X_1). Nilai negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan arah antara kepuasan gaji (X_1) dengan *turnover* (Y). Artinya jika kepuasan gaji (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka *turnover* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,358 satuan dan sebaliknya jika kepuasan gaji (X_1) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka *turnover* (Y) akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,358 dengan asumsi variabel bebas lingkungan pekerjaan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) besarnya konstan.
3. Nilai b_2 sebesar 0,243 menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan pekerjaan (X_2). Nilai negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan arah antara lingkungan pekerjaan (X_2) dengan *turnover* (Y). Artinya jika lingkungan pekerjaan (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka *turnover* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,243 satuan dan sebaliknya jika lingkungan pekerjaan (X_2) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka *turnover* (Y) akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,243 dengan asumsi variabel bebas kepuasan gaji (X_1) dan budaya organisasi (X_3) besarnya konstan.
4. Nilai b_3 sebesar 0,134 menunjukkan nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_3). Nilai negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan arah antara budaya organisasi (X_3) dengan *turnover* (Y). Artinya jika budaya organisasi (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka *turnover* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,134 satuan dan sebaliknya jika budaya organisasi (X_3) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka *turnover* (Y) akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,134 dengan asumsi variabel bebas kepuasan gaji (X_1) dan lingkungan pekerjaan (X_2) besarnya konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menghitung persentase pengaruh kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap *turnover* (Y). Nilai koefisien determinasi berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah:

Tabel 9. Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b		Std. Error of

Model	R	R Square	Adjusted R Square	the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,680	,26745	1,905

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (*R square*) sebesar 0,699 (69,9%). Artinya persentase besarnya pengaruh kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap *turnover* (Y) sebesar 69,9% sedangkan sisanya sebanyak 30,1% (100% - 69,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara kepuasan gaji, lingkungan pekerjaan, dan budaya organisasi terhadap *turnover*. Kriteria pengujian dengan uji F sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* (Y)
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover* (Y)

Nilai signifikansi dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 10. Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,658	3	2,553	35,688	,000 ^b
	Residual	3,290	46	,072		
	Total	10,949	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* (Y).

Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara kepuasan gaji, lingkungan pekerjaan, dan budaya organisasi terhadap turnover. Kriteria pengujian dengan uji t menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap turnover (Y)
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka kepuasan gaji (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover (Y)

Nilai signifikansi dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 11. Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,030	,291		17,302	,000
	X1	-,358	,086	-,486	-4,174	,000
	X2	-,243	,077	-,357	-3,162	,003
	X3	-,134	,063	-,180	-2,136	,038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa:

1. Kepuasan gaji (X_1) berpengaruh terhadap turnover (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000
2. Lingkungan pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap turnover (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003
3. Budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap turnover (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,038

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan gaji, lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover karyawan di PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Kepuasan gaji lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Turnover karyawan PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya yang dibuktikan dengan hasil uji t, yaitu a. Nilai signifikansi variable Kepuasan gaji (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji (X_1) berpengaruh terhadap Turnover karyawan (Y), b. Nilai signifikansi variable Lingkungan pekerjaan (X_2), lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa

Lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap Turnover karyawan (Y), c. Nilai signifikansi variable Budaya organisasi (X₃) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,038. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Turnover karyawan (Y). Kepuasan gaji merupakan variable paling dominan dalam Turnover karyawan di PT. Sentra Tama Mandiri Surabaya. Karena mempunyai nilai signifikansi pada uji t yang paling kecil yaitu sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. (2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, 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).
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Indrasari, M., Newcombe, P., Eliyana, A., & Yunus, E. (2015). The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>
- Juanggo, W. (2017). The Concept of L2 User and the goals of Second Language Learning. *Jurnal Studi Komunikasi*, 1(2). <https://doi.org/10.25139/jsk.v1i2.142>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Education Limited.
- Shore, L., & Martin, H. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625–638.
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.