

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP *QUITTING INTENTION* PEGAWAI INDOMARET
DI WILAYAH CONDONGCATUR SLEMAN DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

INDRIANI PAYUNGALLO

11190714

HALAMAN JUDUL

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



11190714

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap
Turnover Intention Pegawai di Indomaret Condongcatur Yogyakarta

Nama : Indriani Payungallo

NIM : 11190714

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Genap

Tahun Akademik : 2023



Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 23 Juni 2023

Dosen Pembimbing

Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP *QUITTING INTENTION* PEGAWAI
INDOMARET DI WILAYAH CONDONGCATUR SLEMAN DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

INDRIANI PAYUNGALLO

11190714

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal **16 AUG 2023**

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Purwani Retno Andalas, MM (Ketua Tim)	
2. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min (Dosen Penguji)	
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 18 Agustus 2023

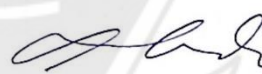
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP *QUITTING INTENTION* PEGAWAI INDOMARET DI WILAYAH
CONDONGCATUR SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 16 Juni 2023



Indriani Payungallo

11190714

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indriani Payungallo
NIM : 11190714
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap *Quitting Intention* Pegawai Indomaret Wilayah Condongcatur Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 19 Agustus 2023

Yang menyatakan



(Indriani Payungallo)
NIM.11190714

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan perlindungan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dosen Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Pihak dan pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
3. Orangtua dan saudara saya memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan

Akhir kata, saya berharap kepada Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 16 Juni 2023

Indriani Payungallo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Komponen dan Tautan	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kontribusi Penelitian	6
1.6 Batasan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kompensasi	8
2.1.1 Fungsi dan Tujuan Kompensasi	9
2.1.2 Komponen Kompensasi	12
2.2 Lingkungan Kerja	13
2.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	14
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	15
2.3 Budaya Kerja	18
2.4 <i>Quitting Intention</i>	21
2.4.1 Dampak <i>Quitting Intention</i>	22
2.4.2 Indikator <i>Quitting Intention</i>	24
2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	31
2.6.1 Kompensasi dan <i>Quitting Intention</i>	31
2.6.2 Lingkungan Kerja dan <i>Quitting Intention</i>	32

2.6.3 Budaya Kerja dan <i>Quitting Intention</i>	33
2.7 Kerangka Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Data dan Sumber.....	35
3.2 Cara Pengumpulan Data	36
3.3 Uji Instrumen	37
3.3.1 Uji Validitas	37
3.3.2 Uji Reliabilitas	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	39
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.7 Uji Hipotesis.....	43
3.7.1 Uji Statistik t.....	43
3.7.2 Uji Statistik F (Simultan).....	43
3.7.3 Koefisien Determinan (R^2)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum PT Indomarco Prismatama	45
4.2 Analisis Deskriptif.....	47
4.2.1 Karakteristik Responden.....	48
4.3 Uji Instrumen	50
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2 Uji Reliabilitas	52
4.4 Alat Analisis Data.....	53
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.5 Uji Hipotesis.....	55
4.5.1 Uji t.....	55
4.5.2 Uji F	56
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.6 Pembahasan Hasil	58
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Quitting Intention</i> Pegawai di Indomaret Wilayah Condongcatur Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.....	58
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Quitting Intention</i> Pegawai di Indomaret Wilayah Condongcatur Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.....	60
4.6.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Quitting Intention</i> Pegawai di Indomaret Wilayah Condongcatur Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.....	61
BAB V PENUTUP	63

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	63
5.3 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR LAMPIRAN	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Gerai Indomaret Tahun 2012-202122
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual34



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Skala Likert.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Jumlah Sampel yang Berkumpul	47
Tabel 4.2 Usia	48
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.7 Hasil Analisis Linier Berganda.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji f.....	56
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi	57



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA
TERHADAP *QUITTING INTENTION* PEGAWAI INDOMARET DI WILAYAH
CONDONGCATUR SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Indriani Payungallo

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
indriani.payungallo@students.ukdw.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap *quitting intention* pegawai di Indomaret Wilayah Condongcatur Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara *hardcopy* yang dibagikan secara langsung dengan mendatangi Indomaret Condongcatur Yogyakarta yaitu Indomaret Anggajaya, Indomaret Affandi, Indomaret Empu Tantular Pringwulung, Indomaret Rajawali, Indomaret Wahid Hasyi, Indomaret Perumnas, Indomaret Hybrid Perumnas, dan Indomaret Sukoharjo dengan total 75 responden. Kemudian data diolah menggunakan *SPSS (Statistical Program for Social Science)* dan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yakni pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel secara keseluruhan. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quitting intention* pegawai. Kemudian uji t dengan hasil penelitian yang juga menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *quitting intention*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *quitting intention*, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *quitting intention* secara parsial.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, *Quitting Intention*

**THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, WORK CULTURE
ON QUITTING INTENTION OF INDOMARET EMPLOYEES IN
CONDONGCATUR SLEMAN AREA, YOGYAKARTA SPECIAL REGION**

Indriani Payungallo

Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
indriani.payungallo@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work environment, work culture on employee quitting intention in Indomaret Condongcatu Yogyakarta. The research data was obtained through a hardcopy questionnaire which was distributed directly by visiting Indomaret Condongcatu Yogyakarta, namely Indomaret Anggajaya, Indomaret Affandi, Indomaret Empu Tantular Pringwulung, Indomaret Rajawali, Indomaret Wahid Hasyim, Indomaret Perumnas, Indomaret Hybrid Perumnas, and Indomaret Sukoharjo with a total of 75 respondents. Then the data was processed using SPSS (Statistical Program for Social Science) and sampling using saturated sampling technique, namely sampling used to determine the overall sample. The results of the analysis using multiple linear regression show that the variables of compensation, work environment, and work culture have a negative and significant effect on employee quitting intention. Then the t test with the results also showed that compensation had a significant effect on quitting intention, the work environment had a significant effect on quitting intention, and work culture had a significant effect on quitting intention partially.

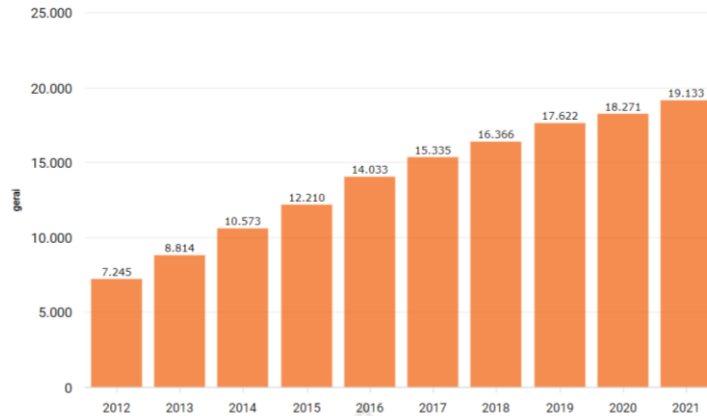
Keywords: Compensation, Work Environment, Work Culture, Quitting Intention

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia perusahaan adalah apa yang bergantung pada untuk mencapai tujuannya. Karena mereka merupakan sumber unsur pendorong dalam mengelola semua sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, sumber daya manusia memainkan peran penting. Begitu juga dengan perusahaan jika ingin visi dan misi mereka dapat berjalan berjalan dengan lancar maka memerlukan sumber daya manusia yang terampil serta berkomitmen tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi organisasi. Walaupun sebenarnya efisiensi kerja setiap orang berbeda-beda, namun memperhatikan situasi di tempat kerja sangat diperlukan agar karyawan atau pegawai selalu merasa puas, aman dan nyaman bekerja karena perusahaan menyediakan apa yang sepadan dengan kinerjanya. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi *quitting intention* adalah gaji dan bonus. PT Indomarco Primastama merupakan group dari perusahaan Salim Group yang bergerak di bidang gerai waralaba. Berdiri sejak tahun 1988, kini Indomaret telah menjadi perusahaan yang populer dan sukses di Indonesia. PT Indomarco Primatama tentunya akan terus menerus mengembangkan dan membentuk inovasi guna memberi pengalaman dalam berbelanja yang menyenangkan bagi pelanggan. Tidak hanya menyediakan bahan sembako, Indomaret juga menyediakan makanan dan minuman sehari-hari, alat elektronik, pulsa elektronik, produk kecantikan, ATM, serta beberapa Indomaret juga yang menyediakan Point Coffee.



Gambar 1. 1 Jumlah Gerai Indomaret Tahun 2012-2021

Sumber: Databoks Jumlah Gerai Indomaret (2012-2021)

Pada gambar diatas, pertumbuhan jumlah gerai Indomaret tergolong pesat karena pada periode 2012-2021 tercatat sebanyak 11.888 gerai yang membuktikan bahwa gerai meningkat 164% dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Kemudian pada tahun 2021 Indomaret berhasil memberikan pendapatan sebesar Rp 90,6 triliun dengan laba bersih sebesar Rp 2 triliun. Profit tercatat tumbuh sekitar 120,83% menjadi Rp 645 miliar pada tahun 2022 semakin meningkat dibanding tahun sebelumnya sebesar Rp 204,81 miliar. Dengan kinerja pendapatan tersebut, maka Indomaret mampu mencatatkan peningkatan laba usaha 112,9% menjadi Rp 651,18 miliar. Dengan profit tinggi yang didapatkan perusahaan, pegawai seharusnya menerima kompensasi mencukupi. Kompensasi adalah penghasilan yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk upah atau imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada usaha (Hasibuan, 2015). Dengan kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang sehat, budaya kerja yang nyaman, tentunya akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai, meningkatkan semangat dalam bekerja. Pada umumnya, ketika seseorang berbicara tentang sikap pegawai, mereka kerap berbicara tentang kepuasan kerja. Seorang pegawai akan meningkatkan kemampuannya jika pekerjaannya memuaskan dan memastikan bahwa tujuan dari perusahaan serta kebutuhan pekerja dapat terpenuhi. Faktor utama yang memotivasi seseorang untuk

bekerja adalah adanya kebutuhan sehari-hari yang perlu dipuaskan. Kompensasi tentunya harus diberikan dengan alasan yang kuat, dan adil. Karena jika diberikan secara cuma-cuma kepada pegawai tertentu, maka akan memberikan rasa tidak adil kepada pegawai lainnya.

Produktivitas karyawan sebagian besar tergantung pada lingkungan kerja mereka (Sunyoto, 2012). Lingkungan fisik dan lingkungan non fisik membentuk lingkungan kerja. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan non fisik adalah lingkungan yang berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja atau bawahan. Karena mereka akan memengaruhi cara orang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja, kedua faktor ini lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik sangat penting untuk keberlanjutan karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerja. Dengan adanya budaya kerja tentunya akan meningkatkan kebersamaan antar pegawai, meningkatkan produktivitas kerja serta dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut (Robbins, 2015). Agar berhasil, perusahaan harus memelihara serta mengembangkan budaya kerja yang dapat mendukung terciptanya retensi atau komitmen pegawai. *Quitting Intention* merupakan keadaan dimana pegawai memiliki keinginan untuk melepaskan atau meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja (Robbins dan Judge, 2018). *Quitting* yang terjadi di perusahaan sangat merugikan perusahaan dan juga pegawai. Karena dengan meningkatnya *quitting intention*, dapat merugikan perusahaan dari biaya, sumber daya, dan berpengaruh terhadap pegawai. Ada beberapa tanda yang ditunjukkan pegawai ketika mereka memiliki keinginan untuk keluar, antara lain dengan mencari lowongan pekerjaan, sering mengeluh, tidak melakukan pekerjaan dengan senang hati, bahkan tidak peduli dengan perusahaan tempat dimana dia bekerja. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap *quitting intention* pegawai antara lain Indah Permata Sari (2022) pada studi kasusnya di PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang, Zuriyatul Khoirah (2023) dalam penelitiannya pada Indomaret cabang

Iir Barat 1 Palembang, Sulaimiah S, Zainal Abidin, Santi Nururly, Djoko S (2022) dalam penelitiannya di PT Indomaret Sekecamatan Selaparang.

Dalam setiap perusahaan tentu memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan dalam perusahaan tersebut bisa tercapai, maka diperlukan pegawai yang mampu untuk mewujudkan arah dan tujuan perusahaan. Jika pegawai tidak merasakan kompensasi yang cukup, lingkungan kerja yang buruk, dan budaya kerja negatif maka akan meningkatkan *quitting intention* pada perusahaan.

1.2 Komponen dan Tautan

Kerangka Konseptual merupakan diagram atau skema hubungan antara variabel bebas dan terikat dan merupakan kerangka konsep. Kerangka konseptual juga dapat berupa kerangka pikir yang dapat memperjelas ide teoritis dengan menampakkan hubungan antara dua variabel yang belum dipahami. Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2014), merupakan hubungan variabel penelitian bebas dengan variabel terikat diukur dengan penelitian yang dilakukan. Kerangka konseptual dari penelitian ini yaitu dapat dilihat adanya pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, serta budaya kerja terhadap *quitting intention* pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti akan memaparkan mengenai keterkaitan antara kompensasi dengan *quitting intention* dan adanya pengaruh dari lingkungan kerja serta budaya kerja dengan *quitting intention* pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang diatas, maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *quitting intention* pegawai Indomaret di Condongcatur Yogyakarta?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *quitting intention* pegawai Indomaret di Condongcatur Yogyakarta?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap *quitting intention* pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap *quitting intention* pegawai.
2. Untuk menguji seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja terhadap *quitting intention* pegawai.
3. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap *quitting intention* pegawai.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa/Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dalam pengelolaan perusahaan dan menjadi pedoman dalam pengelolaan perusahaan kompensasi, peduli terhadap lingkungan kerja dan budaya kerja bagi perusahaan.

2. Secara Akademik

Hasil penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa dalam mencari informasi dan referensi untuk membahas kasus serupa.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini mampu menjadi salah satu cara agar lebih memahami dunia kerja dan mempelajari lebih dalam tentang hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi *quitting intention* dan akan berdampak negatif bagi perusahaan jika tidak ditangani dengan baik.

1.6 Batasan Penelitian

Dengan banyaknya ditemukan permasalahan yang ada di perusahaan, sehingga penulis membatasi dan memfokuskan penelitian pada:

1. Kompensasi merupakan hasil yang didapat oleh pegawai dalam bentuk uang, barang secara langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan pegawai (Hasibuan, 2017).
2. Lingkungan kerja merupakan peralatan dan bahan yang berada ditempat kerja, lingkungan yang ada di sekitar saat sedang bekerja, tata cara dalam bekerja, serta koordinasi kerja yang tersusun rapi untuk individu maupun sebagai kelompok dalam tiap divisi (Sedarmayanti, 2011).
3. Budaya kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang dilakukan sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari pada visi misi yang ada pada perusahaan sehingga menjadikan kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan (Nurhadijah, 2017).
4. *Quitting intention* merupakan keinginan atau niat dari karyawan itu sendiri untuk bisa berhenti bekerja dan mencari tempat kerja sesuai dengan keinginannya sendiri dalam waktu dekat secara sukarela tanpa paksaan (Moblely, 2011).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada bagian terakhir penulis akan memaparkan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quitting intention* pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan *quitting intention* pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan *quitting intention* pegawai Indomaret Condongcatur Yogyakarta.

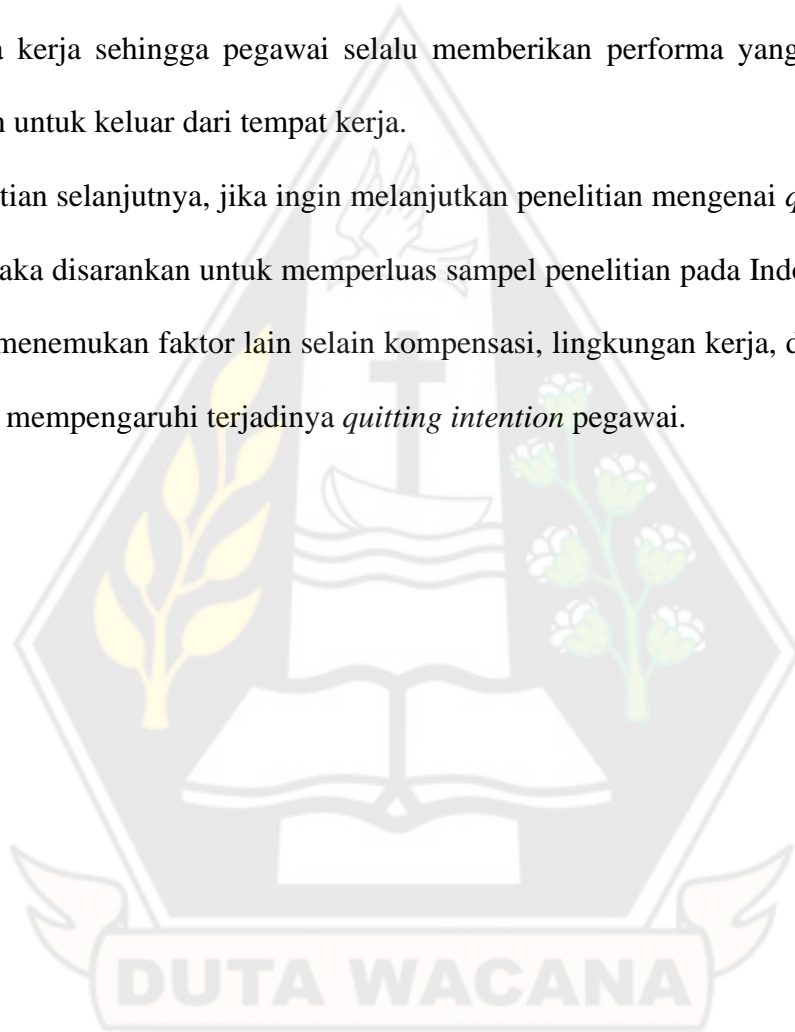
5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Indomaret Condongcatur Yogyakarta karena biaya dan tenaga peneliti yang terbatas jika harus meneliti semua Indomaret yang ada di Yogyakarta.
2. Faktor yang mempengaruhi *quitting intention* sangat beragam. Namun pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel untuk mengetahui faktor terjadinya *quitting intention* pegawai. Hal ini menjadi keterbatasan dalam penelitian ini karena terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *quitting intention*.

5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang ada diatas, maka penulis memberikan saran untuk Indomaret Condongcatur Yogyakarta dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Dengan mengetahui bahwa kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif terbadap *quitting intention* pegawai, maka Indomaret Condongcatur Yogykarata diharapkan mempertahankan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja sehingga pegawai selalu memberikan performa yang baik dan tidak memikirkan untuk keluar dari tempat kerja.
2. Pada penelitian selanjutnya, jika ingin melanjutkan penelitian mengenai *quitting intention* pegawai, maka disarankan untuk memperluas sampel penelitian pada Indomaret area lain. Kemudian menemukan faktor lain selain kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja yang dapat mempengaruhi terjadinya *quitting intention* pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arianto. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ariyanti, n. P., & suartina, i. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol.1(No.4)*, 1119-1129.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di kota jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 1(1)*, 1-9.
- Ghozali, Imam. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Semarang: Yoga Pratama.
- Darwin, M., & Reynalda, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Deas Faradila, Suryaman. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Krakatau Poschem Dongshu Chemical. *Jurnal inovasi dan kreativitas (JIKa), Volume 1 Nomor 1*, 1-7.
- Dermawan, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Sefas Pelindotama Jakarta. *Kwikieangie*.
- Dewa Gede Dharma Putra, I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 6, No. 9*, 5116-5143.
- Djaali, P. D. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia, 18(1)*.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Boston: Pearson.
- Hasibuan, D. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Gadget Mart Banjarmasin. *ePrints UNISKA*.
- Maryani, N. L., Widyani, A. A., & Saraswati, N. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inter. *Values, vol. 1 no. 2*.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JMK - jurnal manajemen & kewirausahaan, Vol. 4, No. 2*, 108 - 122.

- Nugroho, T. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 15, Nomor 2, 101 - 108.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Program Studi Ilmu Administrasi Negara*, Volume 5 (Nomor 1).
- Retnowati. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Prosiding Manajemen*, Volume 5, No. 2, 948 - 955.
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siregar, H., & Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETU, M. Volume 9 Nomor 2*, 273-281.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Untar*, Volume XX, No. 03, 387-401.

