
Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Kondisi Kerja Terhadap Turnover Di Eva Beauty Clinic Temanggung

Penulis utama_Nur Jannah ¹⁾
Penulis kedua_Rahmania Mustahidda ²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

nurjannah@gmail.com
rahmania@stietotalwin.ac.id

ABSTRACT

The company requires its employees to provide the best service in accordance with procedures for consumers. When employees are able to work in accordance with the demands of the employee is considered an achiever. High work performance will increase the company's productivity (work results), so that employees choose to leave their jobs (turnover). The turnover phenomenon also occurs at Eva Beauty Clinic Temanggung. Employees choosing to leave work is a sign that the employee is willing, either voluntarily or at the company's demands, to leave his job. Several factors can affect employee turnover including salary, motivation, and working conditions in the company. This study aims to analyze the influence of salary, motivation and working conditions on turnover at Eva Beauty Clinic. This research includes quantitative research with analytical methods using multiple linear regression. The population of this study were all employees of Eva Beauty Clinic with a population taken by total sampling technique so that 33 respondents were obtained. This research concludes that salary, motivation, and working conditions simultaneously or partially have a significant negative effect on employee turnover.

Keywords: *turnover, salary, motivation, working conditions*

PENDAHULUAN

Gaya hidup masyarakat modern menjadikan penampilan sebagai salah satu kebutuhan terutama bagi wanita untuk menampilkan citra diri. Untuk itu kebutuhan penampilan agar terlihat lebih menarik, mulai dari perawatan harian yang dilakukan sendiri ataupun memilih untuk pergi ke klinik kecantikan. Seiring berjalannya waktu

masyarakat lebih senang dengan perawatan di klinik-klinik kecantikan dan kondisi ini membuat pertumbuhan bisnis kecantikan semakin pesat. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan (administrasi dan *beauty therapist*) yang berkompeten, khusus untuk *beauty therapist* harus profesional dan ahli dalam melakukan berbagai jenis perawatan kecantikan seperti *massage*, *waxing* atau *facial*.

Perusahaan menuntut menuntut karyawannya untuk memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan prosedur kepada konsumen. Ketika karyawan mampu bekerja sesuai dengan tuntutan maka karyawan dinilai berprestasi. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas (hasil kerja) perusahaan, sehingga karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*) (Kurniawaty dkk., 2019). Pemicu karyawan memilih meninggalkan perusahaan tidak hanya dipengaruhi rasa ketidaknyamanan akan tetapi adanya keinginan mendapatkan pekerjaan lebih baik atau kenyamanan pada suasana baru dapat membuat karyawan memilih meninggalkan pekerjaannya (Arviana & Muchsinati, 2016). Menurut Harnoto dalam (Hidayati & Trisnawati, 2016) menjelaskan bahwa *turnover* dengan banyak alasan, salah satunya ingin memiliki pekerjaan yang lebih sesuai baik untuk masalah finansial ataupun kepuasan. Hal ini harus dihadapi sebagai satu kejadian dari perilaku manusia di sebuah perusahaan yang dapat dilihat dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat tingkat *turnover* akan berpengaruh signifikan untuk perusahaan dan pastinya karyawan itu sendiri.

Kejadian *turnover* juga terjadi di Eva *Beauty Clinic* Temanggung yang mulai beroperasi sejak 27 Januari 2020 dengan konsep berbasis *Aesthetic*, yakni sebuah konsep yang memberikan pelayanan kecantikan wanita dan perawatan gigi. Karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan adalah satu dari sekian pertanda bahwa karyawan tersebut telah siap baik dengan sukarela atau tuntutan dari perusahaan untuk keluar dari pekerjaannya. Dari tahun 2020 hingga tahun 2022, tercatat sebanyak 39 karyawan yang keluar, sedangkan karyawan yang masuk hanya berjumlah 20 saja.

Faktor yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan salah satunya adalah gaji. Menurut (Hasibuan, 2018) gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada individu dan menjadi kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Suatu kenyataan dari sebagian kebanyakan orang, menjadi karyawan di dalam sebuah perusahaan ditujukan untuk mencari nafkah (Rozak dkk., 2023). Jika seseorang telah menyumbang waktu, tenaga dan pikiran di suatu perusahaan tertentu, maka ia akan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. (Setiyo Utomo, 2019).

Ketika karyawan tidak bersemangat dalam bekerja mereka memiliki kecenderungan memikirkan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu

manajemen perusahaan wajib memberikan motivasi kerja sebagai upaya karyawan tetap bertahan dalam perusahaan dan juga untuk meningkatkan kinerja dari individu (Hermawan, 2018). Kondisi kerja yang nyaman memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya kondisi kerja yang dirasa cocok atau nyaman, karyawan akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik, pendapat dari (Arifianto dkk., 2018). Motivasi dan kondisi kerja yang mendukung dapat mendorong suksesnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, karena motivasi dan kondisi kerja dapat membangkitkan kepuasan kerja yang mendorong berhasilnya suatu perusahaan. Hal ini sebagai upaya untuk mencegah *turnover* yang lebih besar dalam perusahaan yaitu memberikan motivasi kerja.

Faktor lain yang dapat berpengaruh pada *turnover* karyawan adalah kondisi kerja. Dimana kondisi kerja fisik dari perusahaan adalah suatu kondisi pekerjaan yang dapat menciptakan situasi dan suasana kerja yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan dari perusahaan. Kondisi kerja yang kurang baik memiliki potensi menjadi sebab dari karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi dan turunnya produktivitas. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi tidak memadai, ruangan kerja padat, kurang bersih, berisik, akan berpengaruh besar pada kenyamanan kerja karyawan. Dan lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan di lingkup pekerjaan, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, hingga hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dan *research gap* maka penulis mengajukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAJI, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP *TURNOVER* DI EVA BEAUTY CLINIC TEMANGGUNG".

TELAAH PUSTAKA

Gaji

Gaji (*salary*) merupakan bentuk balas jasa atau reward yang diberikan secara periodik atau teratur pada karyawan untuk membalas jasa atau pekerjaannya. Dessler dalam (Hasni, 2020) mengatakan gaji merupakan hal yang ada kaitannya dengan uang yang diterima pegawai atau karyawan dari tempatnya bekerja. Lebih lanjut Dessler berpendapat bahwa sistem pembayaran gaji dibedakan dari waktu kinerja, yaitu gaji yang diberikan berdasarkan lama kerjanya, misalnya per jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya, dan gaji yang diberikan berdasarkan hasil kerjanya seperti pembayaran upah atau gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya tercapainya target produksi. Menurut (Zainal, 2015) upah dan gaji adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan pada pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Tujuan dari penggajian yang dijelaskan oleh Zainal (2015) adalah untuk:

- a. Ikatan kerjasama, dengan memberi gaji maka dapat terjalin sebuah ikatan kerjasama secara resmi antara pemilik perusahaan atau pengusaha dengan karyawan. Untuk mendapatkan gaji tersebut, karyawan diharuskan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kesepakatan yang sudah disetujui di awal.
- b. Kepuasan kerja, dengan gaji karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidup baik fisik, memenuhi status sosial, hingga mencapai kepuasan bekerja.
- c. Motivasi, ketika besarnya gaji yang diberikan dianggap besar oleh karyawan maka motivasinya akan semakin meningkat dan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.
- d. Stabilitas karyawan, dengan gaji yang adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka kestabilan karyawan akan terjaga karena *turnover* cenderung kecil.
- e. Disiplin, dengan gaji yang cukup besar maka karyawan akan memiliki rasa bertanggung jawab dengan apa yang diterimanya sehingga akan lebih disiplin dengan peraturan yang ada.

Sedangkan indikator untuk gaji menurut Heneman dan Schwab dalam (Karim, 2018) di ukur dengan menggunakan:

- a. Tingkatan gaji adalah besarnya keadilan yang diberikan perusahaan dalam memberikan upah karyawan.
- b. Kompensasi (*benefit*), adalah besarnya manfaat atau kelebihan yang diterima karyawan jika bekerja di suatu tempat.
- c. Kenaikan gaji (*pay raise*), adalah kenaikan upah berdasarkan standar tertentu sesuai dengan kebutuhan.
- d. Struktur dan administrasi penggajian (*pay structure and administration*), adalah nilai besar kecilnya upah berdasarkan tingkat atau kedudukan dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari mempunyai beberapa pengertian, baik yang berkorelasi dengan perilaku individu atau bahkan organisasi. Motivasi adalah komponen penting pada manusia yang memiliki peran dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan. Menurut Afandi, (2018) motivasi merupakan sebuah keinginan yang muncul dari dalam diri individu karena mendapatkan inspirasi, tersulut semangat, dan mendapatkan dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu dengan ikhlas, senang hati dan dengan sungguh-sungguh sehingga hasil hal yang dilakukannya memperoleh hasil yang maksimal. Winardi (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang berasal dari dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh

individu itu sendiri atau bahkan dapat dikembangkan oleh beberapa faktor dari luar diri dan umumnya berkisar sekitar imbalan baik finansial maupun non finansial dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya baik secara positif maupun negatif.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Saydam dan Kadarisman dalam Putri (2017), yaitu:

- a. Faktor intern atau hal yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti dapat dilihat pada sering resah atau bergejolak nya pegawai seperti unjuk rasa atau demo.
- b. Faktor ekstern atau hal yang berasal dari luar diri karyawan dan dapat mempengaruhi motivasi. Faktor ekstern yang paling dapat mempengaruhi motivasi adalah faktor lingkungan pekerjaan baik dari sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerjaan hingga suasana di tempat kerja.

Menurut Afandi (2018), terdapat indikator untuk motivasi yaitu:

- a. Balas jasa: semua yang berbentuk barang, uang, ataupun jasa sebagai kompensasi yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan pada perusahaan b. Keadaan lingkungan kerja: Lingkungan perusahaan dimana para karyawan bekerja. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi kerja yang nyaman serta mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau kewajibannya.
- c. Fasilitas kerja: semua yang ada dalam suatu perusahaan yang ditempati serta dapat digunakan oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya atau untuk mendukung kelancaran kerja.
- d. Prestasi kerja: hasil diinginkan atau dicapai oleh individu dalam bekerja. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan sendiri terkait prestasi kerja.
- e. Pengakuan dari atasan: pernyataan yang dilontarkan oleh atasan terkait kegiatan pegawai yang sudah menerapkan aturan atau target yang diberikan akan memberikan motivasi tersendiri bagi beberapa karyawan.
- f. Pekerjaan itu sendiri: karyawan yang menyukai sebuah kegiatan akan termotivasi jika melakukan pekerjaan tersebut.

Kondisi Kerja

Menurut Sunyoto (2016), kondisi kerja adalah keadaan karyawan yang disebabkan oleh kebijaksanaan yang ditentukan oleh perusahaan demi kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut. Ermaya dkk. (2017) berpendapat bahwa kondisi kerja baik sosial psikologi maupun fisik dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi kerja sendiri memiliki beberapa jenis seperti yang diutarakan Sedarmayanti (2017) sebagai berikut:

- a. Fisik: Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang dapat dilihat ataupun dirasakan menggunakan indra yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.
- b. Non fisik: Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang terjadi dan memiliki ketarkaitan dengan hubungan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Menurut Sunyoto (2013), kondisi kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Hubungan Karyawan: Satu dari beberapa faktor yang dapat membuat karyawan tetap bertahan di sebuah perusahaan adalah adanya hubungan yang baik dengan teman kerja. Hubungan rekan kerja yang baik, harmonis dan kekeluargaan adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan dan memberikan efek pada kinerja karyawan.
- b. Suasana Kerja: Suasana kerja yang menyenangkan adalah keinginan dari setiap karyawan, suasana kerja yang nyaman dapat digambarkan seperti cahaya atau penerangan yang baik, serta keamanan di dalam bekerja. Kenyamanan dalam pekerjaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Tersedianya fasilitas kerja: Sebuah perusahaan memiliki fasilitas kerja yang baik jika peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan sudah lengkap. Fasilitas kerja yang lengkap meskipun bukan fasilitas yang baru dapat menunjang kelancaran pekerjaan yang dilakukan.
- d. Keamanan: Karyawan yang memiliki rasa aman di lingkungan kerjanya akan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan untuk mengerjakan kewajibannya.

Turnover

Turnover merupakan berhentinya karyawan dari tempat bekerjanya dengan sukarela atau berpindah tempat kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain. *Turnover* merupakan kecenderungan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja. Menurut Shields & Ward (2001) dijelaskan bahwa dari individu adanya keinginan keluar adalah niat atau kecenderungan untuk keluar dari perusahaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain dengan sukarela atau dengan keinginannya sendiri.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover* karyawan. Menurut Alzayed dan Murshid (2017), faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal, seperti misalnya pekerjaan yang lebih baik, gaji, dan supervisi;

- b. Faktor internal atau faktor yang berasal dari karakter karyawan itu sendiri seperti intelegensi, sikap, minat, lama bekerja serta reaksi individu terhadap apa yang dikerjakannya seperti stres, bosan, dan atau beban kerja yang berlebih.

Turnover memiliki beberapa indikator pengukuran seperti yang diungkapkan oleh Mobley (2011) yaitu:

- a. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi
- b. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan
- c. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaji Terhadap Turnover

Yuni, (2019) dalam penelitiannya menyatakan gaji adalah imbalan dari perusahaan yang diberikan untuk karyawan dengan periode setiap akhir atau awal bulan, untuk mengapresiasi tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan selama mereka bekerja. Gaji yang juga disebut sebagai upah dengan keduanya adalah suatu bentuk kompensasi atau imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas hasil kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Gaji dapat dihitung dengan dasar jabatan yang diberikan beserta tunjangan yang diterima serta dikurangi potongan-potongan dengan pembayaran gaji.

Antari, (2019) menyatakan bahwa manakala gaji yang diterima sepadan dengan usaha yang dikeluarkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan maka karyawan akan merasakan kepuasan dan berkomitmen untuk tinggal dalam perusahaan, namun ketika gaji yang diterima kurang sesuai dengan harapan atas usaha nya maka karyawan akan berpikir untuk pindah di lain perusahaan yang dapat memberikan kesejahteraan lebih.

Rahestha dkk., (2020) pada penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan berkeinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan karena rendahnya semangat kerja karyawan serta tidak puasnya karyawan ketika bekerja yang menyebabkan kondisi kerja yang tidak nyaman. Hal tersebut akan menyebabkan *turnover* yang tinggi.

H1: Gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover* karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover

Motivasi adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika menginginkan karyawan memberikan pekerjaan yang positif khususnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi, karyawan akan memiliki semangat

tinggi untuk melakukan pekejaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. (Adha dkk., 2019).

Oleh karena itu dengan motivasi kerja dapat menghindari karyawan untuk berpikir tentang adanya *turnover*. Keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja baru mengacu pada evaluasi individu terhadap kelanjutan kontrak atau hubungan yang terjail dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *Turnover* suatu organisasi atau perusahaan. (Rahmadiani, (2020).

Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi yang diberikan berupa *reward* atau bonus dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Mustafa & Ali, 2019).

H2: Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover* karyawan **3. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Turnover**

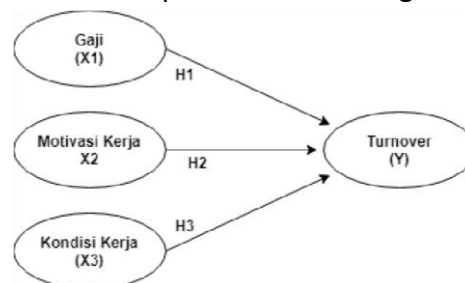
Sebuah perusahaan wajib mengelola lingkungan kerjanya dengan baik agar dapat membuat suasana yang positif sehingga jalannya pekerjaan para karyawan dapat berjalan dengan lancar. Karyawan berpotensi merasa tidak betah untuk bekerja jika lingkungan kerjanya tidak membuatnya nyaman. Jika tingkat nyaman karyawan untuk bekerja terus menurun maka karyawan cenderung tidak merasa betah dan berpikir untuk segera meninggalkan pekerjaannya (Haholongan, 2018).

Dari kondisi kerja non fisik, yang berkaitan erat dengan hubungan karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan, maka dari itu lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* atau keinginan keluar karyawan dari perusahaan karena menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan (Oktaviani dkk., 2020).

H3: Kondisi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Model Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah perilaku Gaji (X1), motivasi kerja (X2) dan kondisi kerja (X3). Untuk variabel dependen adalah *turnover* karyawan (Y), maka adalah model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan sebuah bagian generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang berkualitas dan memiliki karakter tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan (Sujarweni Wiratna, 2016). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan Eva *Beauty Clinic* Temanggung yang masih aktif bekerja hingga saat ini.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel untuk suatu penelitian merupakan bagian yang mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam sebuah populasi. Agar sampel yang diambil dapat mewakili sebuah populasi, maka diperlukan teknik pengambilan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa teknik *total sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Eva *Beauty Clinic* Temanggung berjumlah 33 orang karyawan yang saat ini masih aktif bekerja.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional suatu variabel dengan memberi arti atau memberi suatu operasi yang dibutuhkan guna mengukur variabel tersebut, terdapat dua variabel untuk penelitian ini, yaitu:

Tabel 1 Operasional Variabel

Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
<p>Gaji (X1) Gaji merupakan balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. (Zainal, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat gaji 2. Kompensasi 3. Kenaikan gaji Struktur 4. dan administrasi penggajian 	Skala Likert 1-5
<p>Motivasi Kerja (X2) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, ter semangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Keadaan lingkungan 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri 	Skala Likert 1-5
<p>Kondisi Kerja (X3) Kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Ermaya dkk., 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Suasana kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Keamanan 	Skala Likert 1-5

Turnover (Y) kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke pekerjaan yang lain menurut pilihannya sendiri. (Mobley 2011)	<ol style="list-style-type: none">1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi2. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan3. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain	Skala Likert 1-5
--	--	------------------

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian ini, 2022

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen.

Uji Instrumen

Validitas

Digunakan untuk mengetahui sah (valid)/tidak suatu kuesioner karena dapat mengungkap suatu hal dengan mengukurnya. Metode untuk penilaian dari validitas adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, person correlation*) antara skor setiap item pernyataan dengan skor total (*inter item total correlation*). Kriteria validitas yang digunakan adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) pengukuran dari suatu kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas dari indikator-indikator dari variabel atau construct. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Syarat uji Cronbach Alpha $> 0,6$ disebut reliabel.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality KolmogorovSmirnov* dalam program SPSS (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) heteroskedastisitas ditujukan untuk menganalisa apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan metode uji Glejser.

Metode Analisa Data

Koefisien Determinasi

Determinasi *Adjusted R Square* intinya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* lebih kecil artinya variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat dengan terbatas. (Ghozali, 2018)

Uji Kelayakan Model

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

- ditolak jika $F > F_{\alpha}$ atau nilai sig < α
- diterima jika $F < F_{\alpha}$ atau nilai sig > α

Uji Hipotesa

Uji t adalah pengujian untuk melihat pengaruh untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dilihat dari nilai coefficients pada signifikansi. Jika probabilitas yang didapatkan < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika probabilitas yang dihasilkan > 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengujian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial, penulis ingin menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih merasa gaji di Eva Beauty Clinic masih belum sesuai dengan pekerjaan mereka, motivasi masih cenderung berada di tingkat sedang, dan merasa kondisi kerja masih kurang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas pada data yang telah terkumpul dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06332375
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.082
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil pada tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi uji normalitas yang dihasilkan adalah 0,200 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) yang berarti pada data yang terkumpul terdistribusi normal. **Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi di variabel – variabel independen yang masuk ke dalam model. Hasil uji multikolinearitas pada data yang terkumpul dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.949	.501		61.789	.000		
	TOTALGJ	-.435	.107	-.417	-4.064	.000	.115	8.707
	TOTALMK	-.224	.070	-.297	-3.209	.003	.141	7.090
	TOTALKK	-.400	.110	-.301	-3.623	.001	.175	5.701

a. Dependent Variable: TOTALTO

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji multikolinieritas pada data yang telah terkumpul dan menghasilkan seluruh data pada masing-masing variabel dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena memiliki nilai statistik VIF yang kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.833	.303		2.753	.010
	TOTALGJ	-.078	.065	-.636	-1.208	.237
	TOTALMK	.004	.042	.042	.089	.930
	TOTALKK	.095	.067	.606	1.421	.166

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.9 di atas menunjukkan seluruh nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 (>0,05) yang berarti data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	30.949	.501
	TOTALGJ	-.435	.107
	TOTALMK	-.224	.070
	TOTALKK	-.400	.110

a. Dependent Variable: TOTALTO

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 30,949 - 0,439 X_1 - 0,224 X_2 - 0,400 X_3 + e$ Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi di atas adalah 30,949 yang dapat diartikan bahwa jika variabel gaji (X_1), motivasi (X_2), dan kondisi kerja (X_3) bernilai konstan maka *turnover* akan memiliki nilai 30,949.
2. Variabel gaji (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,439 yang berarti variabel gaji memiliki pengaruh negatif terhadap kasus *turnover* (Y). Hal ini menunjukkan semakin baik penggajian suatu perusahaan, maka kasus *turnover* di perusahaan tersebut akan semakin rendah.
3. Variabel motivasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,224 yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kasus *turnover* (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan di suatu perusahaan semakin baik, maka kasus *turnover* akan semakin rendah.
4. Variabel kondisi kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,400 yang dapat diartikan bahwa variabel kondisi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kasus *turnover* (Y). Dengan kata lain, jika kondisi kerja di suatu perusahaan semakin baik, maka *turnover* yang terjadi akan semakin rendah.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.965	.961	1.11697

a. Predictors: (Constant), TOTALKK, TOTALMK, TOTALGJ

Dari hasil pada tabel di atas didapatkan nilai R Square sebesar 0,75 yang berarti variabel yang digunakan yaitu gaji, motivasi, dan kondisi kerja dapat memberikan gambaran atau berpengaruh terhadap kasus *turnover* sebesar 75% dan sisanya atau 25% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.

Uji Kelayakan Model

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.949	.501		61.789	.000		
	TOTALGJ	-.435	.107	-.417	-4.064	.000	.115	8.707
	TOTALMK	-.224	.070	-.297	-3.209	.003	.141	7.090
	TOTALKK	-.400	.110	-.301	-3.623	.001	.175	5.701

a. Dependent Variable: TOTALTO

Dari uji F pada tabel 7 di atas didapatkan nilai P Value 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa model regresi tersebut layak digunakan dalam penelitian ini. **Uji t**

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.949	.501		61.789	.000		
	TOTALGJ	-.435	.107	-.417	-4.064	.000	.115	8.707
	TOTALMK	-.224	.070	-.297	-3.209	.003	.141	7.090
	TOTALKK	-.400	.110	-.301	-3.623	.001	.175	5.701

a. Dependent Variable: TOTALTO

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaji terhadap *turnover*

Variabel gaji memiliki hasil t hitung sebesar -4,064 yang lebih kecil dari batas minimum penolakan hipotesis atau t tabel sebesar -2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Hasil tersebut membuat H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover*. Jadi, hipotesis “gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover* di Eva Beauty Clinic Temanggung” dapat **diterima**.

2. Pengaruh motivasi terhadap *turnover*

Variabel motivasi memiliki hasil t hitung sebesar -3,209 yang lebih kecil dari batas minimum t tabel sebesar -2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α 0,05. Hasil tersebut membuat H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover*. Jadi, hipotesis “motivasi berpengaruh negatif terhadap *turnover* di Eva Beauty Clinic Temanggung” dapat **diterima**.

3. Pengaruh kondisi kerja terhadap *turnover*

Variabel kondisi kerja memiliki hasil t hitung sebesar -3,263 yang lebih kecil dari batas minimum t tabel sebesar -2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α 0,05. Hasil tersebut membuat H_0 ditolak dan H_3 diterima

yang berarti kondisi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover*. Jadi, hipotesis “kondisi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* di Eva Beauty Clinic Temanggung” dapat **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Turnover di Eva Beauty Clinic Temanggung

Variabel gaji memiliki *t* hitung sebesar -4,064 yang lebih kecil dari batas minimum penolakan hipotesis atau *t* tabel sebesar -2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover*. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Secara umum, karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan bertujuan untuk mendapatkan penghasilan melalui gaji yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besaran gaji yang diterima akan selalu menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan baik dalam memilih tempat bekerja atau bahkan untuk bertahan di suatu perusahaan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahestha dkk (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaji secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover*. Penelitian dari Mustafa dan Ali (2019) juga menghasilkan kesimpulan serupa dengan kesimpulan reward atau gaji memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover*. Karyawan yang merasa tidak puas dengan *reward* atau gaji yang diberikan perusahaan akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih menghargai pekerjaan yang dilakukannya. Pada pertanyaan yang diberikan, karyawan di Eva Beauty Clinic rata-rata mengaku mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kurangnya kompensasi gaji yang diberikan perusahaan. Sedangkan pada kenyataannya karyawan bekerja di suatu perusahaan memiliki tujuan utama untuk mendapatkan gaji atau upah untuk mencukupi kebutuhan mereka sehingga faktor gaji yang dianggap kurang memuaskan dapat menjadi alasan karyawan untuk keluar atau *turnover*.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Turnover di Eva Beauty Clinic Temanggung

Variabel motivasi memiliki *t* hitung sebesar -3,209 yang lebih kecil dari batas minimum penolakan hipotesis atau *t* tabel sebesar -2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti motivasi berpengaruh negatif terhadap *turnover*. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*.

Motivasi kerja karyawan menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja di suatu tempat kerja dan bertahan di perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki motivasi, baik yang berasal dari dirinya sendiri seperti dari keluarganya, cita-cita, atau yang berasal dari perusahaan seperti tingkat gengsi, gaji, dan motivasi lainnya, akan berusaha sebaik mungkin untuk bertahan di perusahaan tersebut karena tidak ingin kehilangan pekerjaannya. Meskipun demikian, motivasi karyawan harus terus diperhatikan oleh perusahaan jika ingin mempertahankan atau meningkatkan kinerja, bahkan untuk mempertahankan karyawan itu sendiri agar tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rahmadianti (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap *turnover*. Karyawan akan merasa nyaman di suatu lingkungan kerja jika terus merasa termotivasi. Motivasi sendiri dapat berasal dari luar lingkungan kerja dan juga dari dalam lingkungan kerja. Dengan kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan di suatu lingkungan kerja, karyawan dapat memiliki keinginan untuk mencari tempat kerja yang baru dengan jalan keluar dari perusahaannya sekarang. Hal tersebut diperkuat dengan tingginya kecenderungan *turnover* karyawan di *Eva Beauty Clinic* Temanggung yang diikuti dengan rendahnya motivasi karyawan khususnya motivasi dari dalam lingkungan perusahaan yang dibuktikan dengan buruknya pendapat yang diberikan karyawan pada beberapa aspek motivasi khususnya yang berasal dari dalam perusahaan.

3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Turnover di Eva Beauty Clinic Temanggung

Variabel kondisi kerja memiliki *t* hitung sebesar -3,623 yang lebih kecil dari batas minimum penolakan hipotesis atau *t* tabel sebesar -2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kondisi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Kondisi kerja yang baik akan menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan karyawan rasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan berkeinginan untuk bertahan di perusahaan tersebut. Rasa nyaman dalam bekerja dapat dihasilkan dari *support* ketersediaan alat kerja yang baik atau hubungan antar karyawan yang baik. Karyawan yang merasa memiliki gaji yang baik, dan memiliki motivasi kerja yang baik akan tetap merasa tidak nyaman jika kondisi kerja di perusahaannya tidak baik dan secara perlahan akan membuat karyawan berpikir untuk mencari tempat kerja baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haholongan (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan. Kondisi kerja yang kondusif dapat melancarkan pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Jika karyawan tidak merasakan nyaman maka kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih nyaman akan meningkat sehingga *turnover* karyawan akan semakin tinggi.

ACKNOWLEDGMENTS

Dengan kerendahan hati pada kesempatan ini perkenankan lah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bantuan maupun dorongan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Sugiharti, S.E, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
- 2.
3. Pemimpin Eva *Beauty Clinic* Temanggung
4. Seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
5. Semua pegawai Eva *Beauty Clinic* Temanggung yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini

DAFTAR REFERENSI

Arifianto, S., Satmoko, S., & Setiyawan, B. M. (2018). PENGARUH

KARAKTERISTIK PENYULUH, KONDISI KERJA, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DAN PADA
PERILAKU PETANI PADI DI KABUPATEN REMBANG.

Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian, 1(2).

<https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v1i2.1888>

Arviana, N., & Muchsinati, E. S. (2016). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh

Terhadap Perpindahan Kerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Rumah Sakit Di Batam). *Jurnal Manajemen Maranatha*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Idikti9.id*, 4(Oktober).

Hermawan, D. D. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (Persero) CABANG TANJUNG PRIOK). *Journal for Business and Entrepreneur*.

Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. *Psikologi Industri Dan Organisasi*.

Karim, F. A. (2018). PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DIVISI PENERANGAN JALAN UMUM

KOTA BANDUNG Oleh. *Journal of Chemical Information and Modeling*,
1(1).

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>

Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Setiyo Utomo. (2019). ANALISIS PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATION DEPARTMENT PT. EXPORT LEAF INDONESIA. *PARAMETER*, 4(1). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono. Dalam *Bandung: Alfabeta*.

Sujarweni Wiratna. (2016). Metodologi Penelitian - Bisnis dan Ekonomi. Dalam *Metodologi Penelitian*. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>

Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.