

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI
PT MD BEAUTY AESTHETIC**

Skripsi:

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi S1 Manajemen



VINDYA AZZAHRA

2061201083

INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN

JAKARTA

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vindya Azzahra
NIM: 2061201083
Jurusan: S1 Manajemen
Bidang/Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir,
dan Kompensasi Karyawan terhadap *Turnover*
Intention di PT MD Beauty Aesthetic

Telah diujikan pada tanggal 07 September 2024 di hadapan Tim Penguji Sidang Skripsi dan dinyatakan lulus.

Pembimbing Skripsi



Helmi, S.Komp., M.M.
NIDN : 0325016504

Penguji Skripsi



Aminudin, S.E., M.M., M.Si.
NIDN : 0310117004

Ketua Prodi Studi Manajemen



Ayi Muhyidin, S.E., M.M.
NIDN: 0304019004

Wakil Rektor Bidang Akademik



Dr. Eng., Saiful Anwar, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN : 0319047704

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Karyawan terhadap *Turnover Intention* di PT MD *Beauty Aesthetic*” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini. Jika dikemudian hari ditemukan unsur plagiatisme dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Jakarta, 13 Agustus 2024



HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah SWT penulis dapat mempersembahkan karya sederhana ini
teruntuk :

Kedua Orang Tua saya Bapak Hasan Basri dan Ibu Diana Puspita serta Adik saya
Farel Chaedar H

Yang sudah memberi dukungan materil serta moril dan ini sebagai bukti bahwa
saya bisa menyelesaikan studi dengan baik sesuai janji bahwa saya akan tetap
lulus cepat. Ini juga merupakan salah satu cara saya membahagiakan kalian.

Bapak Helmi., S.Kom.,M.M selaku dosen pembimbing saya yang telah
memberikan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kantor PT MD *Beauty Aesthetic* yang mana telah membimbing dan
mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di Kantor PT MD *Beauty
Aesthetic*.

Teman yang selalu menjadi Support System saya saat mengerjakan Tugas Akhir
Arfan Maulana S.M, Arie Laiq Amhar S.M, Muhammad Rizki, Nadia Nur fitri H,
Khoirunnisa, dan Citra Arum.

Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah memberikan pembelajaran
selama jenjang perkuliahan dan juga membantu dalam penyelesaian skripsi ini
yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim...

Puji Syukur Kehadirat ALLAH yang telah memberi nikmat sehat dalam masa kuliah selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat kelulusan pendidikan S1. Penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Pengembangan karir, dan Kompensasi karyawan terhadap *Turnover Intention* di PT MD Beauty Aesthetic**

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Helmi,S.Komp.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Aminudin,S.E.,M.M.,M.Si. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan membantu penyempurnaan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada karyawan Kantor PT MD *Beauty Aesthetic* yang telah bersedia membantu penelitian. Penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih dan hormat setinggi-tinggi nya kepada Orang Tua atas do'a dan dorongan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan studi ini. Dan terakhir, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak yang selalu menemani dan memberi semangat kepada penulis. Akhir kata, semoga karya tulis ini mendatangkan manfaat bagi penulis dan menjadi inspirasi untuk pembaca dimasa yang akan datang.

Jakarta Selatan, 13 Agustus 2024

Vindya Azzahra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.5 Pengertian Pengembangan Karir	13
2.1.6 Indikator Pengembangan Karir	14
2.1.7 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja	17
2.1.9 Pengertian Kompensasi Karyawan	19
2.1.10 Indikator Kompensasi Karyawan	20
2.1.11 Pengertian Turnover Intention (Niat pindah kerja)	22

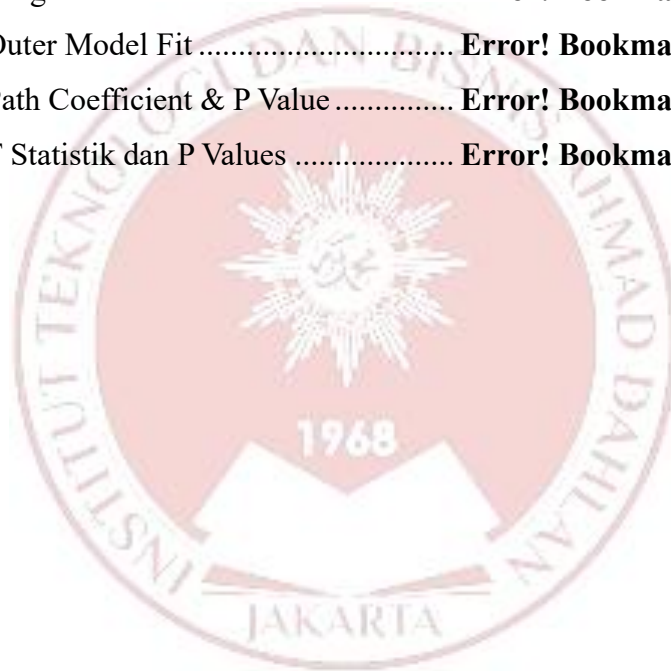
2.1.12 Indikator <i>Turnover Intention</i> (Niat pindah kerja).....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Objek dan Waktu Penelitian	32
3.2.1 Objek Penelitian	32
3.2.2 Waktu Penelitian	32
3.3 Variabel Penelitian	34
3.4 Operasional Variabel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.6.1 Populasi	37
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Skala Likert	39
3.7.2 Metode PLS – SEM	39
3.7.3 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Obyek Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	44
4.1.3 Tugas dan Fungsi	46
4.1.4 Struktur organisasi.....	49
4.1.5 Logo PT MD Beauty Aesthetic	49
4.2 Deskripsi Data.....	49
4.2.1 Karakteristik Responden	50
4.2.2 Hasil Tanggapan Responden	53
4.3 Uji dan Analisis Data serta Interpretasi Hasil	74
4.3.1 Uji Kelayakan Model	75
4.4 Uji Hipotesis.....	88
4.5 Interpretasi Hasil	91

4.5.1	Lingkungan Kerja (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	92
4.5.2	Pengembangan Karir (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (X3) ..	92
4.5.3	Kompensasi Karyawan (X3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (X3)	92
4.5.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
DAFTAR BIMBINGAN SKRIPSI.....		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3. 1 Map Kantor PT MD Beauty Aesthetic.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3. 2 Diagram Jalur.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT MD Beauty Aesthetic.	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Logo PT MD Beauty Aesthetic.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Diagram Jenis Kelamin.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 4 Outer Model Fit	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 5 Path Coefficient & P Value	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 6 T Statistik dan P Values	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Jumlah seluruh Staff karyawan pada PT MD Beauty Aesthetic	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Distribusi tanggapan responden Dengan Fasilitas kerja yang lengkap dan modern membantu meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja Karyawan.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Distribusi tanggapan responden Dengan Fasilitas kerja yang tersedia di Perusahaan ini mendukung efisiensi dan kenyamanan dalam menjalankan tugas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Distribusi tanggapan responden Tunjangan tambahan seperti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan nilai total kompensasi kami di perusahaan ini.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Distribusi tanggapan responden Upah yang rendah tanpa tunjangan tambahan dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan dalam jangka panjang.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Distribusi tanggapan responden Memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung di antara rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan kolaborasi dan produktivitas tim. .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Distribusi tanggapan responden Karyawan disini merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di Perusahaan ini ..	Error! Bookmark not defined.

- Tabel 4. 7 Distribusi tanggapan responden Gelar atau sertifikasi dapat signifikan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di dalam pekerjaan **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 8 Distribusi tanggapan responden Dengan menghadiri workshop dan seminar secara rutin dapat membantu kami memperbarui pengetahuan dan mengikuti perkembangan terkini di bidang/ divisi karyawan. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 9 Distribusi tanggapan responden Pelatihan kerja/ Briefing secara berkala sangat penting untuk meningkatkan efektivitas maupun evaluasi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 10 Distribusi tanggapan responden Pelatihan kepemimpinan dapat membantu kami mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk naik jabatan..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 11 Distribusi tanggapan responden Apakah Mutasi ke departemen lain akan memberikan kami kesempatan untuk mengeksplorasi minat karir kami yang berbeda **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 12 Distribusi tanggapan responden Adanya rotasi jabatan dapat membantu karyawan memperluas pemahaman tentang berbagai aspek perusahaan. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 13 Distribusi tanggapan responden Kenaikan pangkat dari staf menjadi supervisor akan memberi karyawan lebih banyak kesempatan untuk memimpin tim dan mengambil keputusan strategis .**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 14 Distribusi tanggapan responden Dengan naik jabatan akan secara otomatis meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 15 Distribusi tanggapan responden Bahwa gaji yang kompetitif dan sesuai dengan pengalaman serta tanggung jawab kami di perusahaan ini merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan...**Error! Bookmark not defined.**

- Tabel 4. 16 Distribusi tanggapan responden Karyawan di perusahaan ini merasa bahwa gaji yang diterima sebanding dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi di Perusahaan ini **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 17 Distribusi tanggapan responden Tunjangan keluarga seperti asuransi kesehatan dan pendidikan sangat berharga bagi kesejahteraan saya dan keluarga..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 18 Distribusi tanggapan responden Apakah penambahan tunjangan jabatan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan ini..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 19 Distribusi tanggapan responden Apakah insentif non-finansial seperti liburan atau pengakuan publik dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Karyawan di perusahaan ini. ...**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 20 Distribusi tanggapan responden Insentif atau bonus yang adil dan terukur berdasarkan pencapaian kerja karyawan dapat menjadi motivasi tambahan yang signifikan. ... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 21 Distribusi tanggapan responden Penghargaan atas prestasi kerja, seperti fasilitas lingkungan kerja yang nyaman, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja kami. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 22 Distribusi tanggapan responden Penghargaan atas prestasi kerja hanya sebagai "penggoda" tanpa memberikan nilai tambah yang nyata bagi kami sebagai karyawan. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 23 Distribusi tanggapan responden Kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan di tempat kerja dapat menjadi faktor utama dalam mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 24 Distribusi tanggapan responden Ketidakcocokan budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap keinginan kami untuk mencari kesempatan baru. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 25 Distribusi tanggapan responden Aktif mencari informasi tentang pekerjaan yang tersedia adalah langkah awal yang penting bagi

karyawan yang sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 26 Distribusi tanggapan responden Memperbarui resume atau berpartisipasi dalam wawancara kerja berarti kami sudah pasti akan meninggalkan perusahaan ini.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 27 Distribusi tanggapan responden Apakah meninggalkan perusahaan ini akan membawa perubahan positif bagi karir kami di jangka panjang.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 28 Distribusi tanggapan responden Keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini tidak hanya karena alasan keuangan, tetapi juga karena ingin mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai-nilai dan visi kami.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 29 Hasil Uji Outer Loading Tahap Pertama.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 30 Hasil Construct Reliability & Validity Tahap Pertama	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 31 Hasil Uji Outer Loading Tahap Kedua	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 32 Hasil Construct Reliability & Validity Tahap Kedua	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 33 Hasil Uji Outer Loading Tahap Ketiga	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 34 Hasil Construct Reliability & Validity Tahap Akhir	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 35 Nilai Cross Loading antar Indikator dengan Konstruk.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 36 Average Variance Extracted	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 37 Nilai T-Statistic dan P-Value.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 38 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 39 R Square.....	Error! Bookmark not defined.

