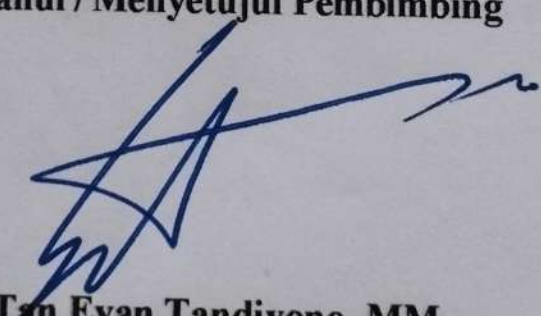


LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : WISNU JATI JAYA KUSUMA
NBI : 1211900276
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "PENGARUH KOMPENSASI, JENJANG KARIR.
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA PT
HARTONO, CAB BUKIT DARMO, SURABAYA"

Surabaya, 12 April 2023

Mengetahui / Menyetujui Pembimbing



Drs. Tan Evan Tandiyono, MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan siding Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada hari Rabu , tanggal 5 juli 2023

TIM PENGUJI :

1. Prof. Dr. drg.ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE., MPA - Ketua
2. Dr. Dewa Ketut Raka Ardiana, MM - Anggota
3. Tan Evan Tandiyomo, S.E., S.Pd.K., M.PSDM., - Anggota

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya D e k a n ,



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini

1. Nama Lengkap : Wisnu Jati Jaya Kusuma
2. NBI : 1211900276
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK : 3578061407000006

(L)

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI, JENJANG KARIR, KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN PT HARTONO, CAB BUKIT DARMO, SURABAYA

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen pembimbing dan Kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 20 Juli 2023

Yang Membuat, Materai Rp.10.000,-



(Wisnu Jati Jaya Kusuma)

Ringkasan

Di Indonesia manajemen sumber daya manusia telah berperan penting dalam perindustrian maupun perusahaan besar lainnya, manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan pengembangan sumber daya manusia serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari sumber daya manusianya itu sendiri, Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan, Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi, salah satu perusahaan yang telah terdaftar sebagai perusahaan ternama di Indonesia yaitu PT HE (HARTONO ELEKTRONKA).

Yang dimana mereka memiliki peran penting untuk memperjual belikan serta menyediakan produk teknologi yang berupa mesin cuci, kulkas, AC, dan peralatan teknologi lainnya. Pada awalnya Perusahaan HARTONO ELEKTRONIKA merupakan perusahaan yang menjual alat listrik dan berlokasi di Jl. Kertajaya, Surabaya, yang kemudian berkembang menjadi salah satu pemain besar dalam bisnis elektronik di Jawa Timur, pada tahun 1999 Hartono Elektrik mengubah nama menjadi Hartono Elektronika, dan bekerja sama dengan brand brand besar seperti polytron, LG, sanken, toshiba, dsb tidak dapat dipungkiri naik turunya suatu kinerja pada perusahaan PT HARTONO menjadi sebuah peristiwa yang menarik untuk diperbincangkan. Sehingga perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang layak untuk diteliti.

Penelitian Diantini, Komang Ayu, 2023 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan parsial terhadap turnover, hasil ini sejalan dengan penelitian Setyawan, Aji Danu, 2021, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan parsial terhadap turnover karyawan dan juga penelitian Rika, Khusnul Khotimah, 2020 juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap turnover pada karyawan. Maka dari itu Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung

jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Dalam hal itu dapat memicu terjadinya Turnover Intention dalam perusahaan (Fachriyah & Wijayanti, 2021).

Penelitian Rizky Tri Hadnianto, 2022, menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh secara parsial terhadap turnover, hasil ini sejalan dengan penelitian Tommi Setiawan Sutiknyo, Djudi Mukjam, Dan Yuniadi Mayowan, 2017, yang menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh signifikan parsial terhadap turnover karyawan, maka dari itu Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, pengembangan karir yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karir setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karir (Mangkunegara, 2017).

Penelitian Marezza, Irwansyah, dan Nurul, 2022, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap turnover, hal ini sejalan dengan penelitian IBDP Yuda, I Komang Ardhana, 2017 dan Nurul Hidayati, Nunik Wahyu Ningtyas, 2018 juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi turnover karyawan secara parsial, maka dari itu. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan berkerja dengan penuh gairah serta bersungguh sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan akan meningkat, kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (sutrisno, 2019).



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl.Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wisnu Jati Jaya Kusuma
NBI : 1211900276
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

**PENGARUH KOMPENSASI, JENJANG KARIR, KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN PT HARTONO, CAB BUKIT
DARMO, SURABAYA**

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : **20 Juli 2023**

Yang Menyatakan,



(Wisnu Jati Jaya Kusuma)

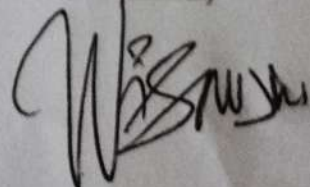
KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini penuh dengan kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Dr. H. Slamet Riyadi, MSi., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
3. Tan Evan Tandijono, S.E., S.Pd., K., M.PSDM., CHCM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan, penelitian dan penulisan dalam skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
4. Seluruh jajaran Dosen pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
5. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
6. Kedua orang tua saya, ibu dan bapak yang saya cintai dan saya sayangi, terima kasih atas do'a dan dukungannya kepada saya.
7. Keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan baik yang berupa moril maupun materi.
8. Teman seperjuangan saya selama kuliah di Untag Surabaya, terima kasih atas segala hal baik yang kalian berikan kepada saya.
9. terimakasih untuk semua pihak yang telah memberikan doa serta terimakasih kepada saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dengan segala kekurangan serta kelebihan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca, terimakasih.

Surabaya, 10 Juli, 2023

Peneliti,



PENGARUH KOMPENSASI, JENJANG KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN PT HARTONO SURABAYA, CAB BUKIT DARMO

Wisnu Jati Jaya Kusuma

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: wisnu.kusuma133@gmail.com

ABSTRACT

In recent years, companies engaged in this technology have experienced significant growth in various countries, including in Indonesia, PT Hartono is a company that sells technological goods to facilitate/fulfill the needs of society in this modern era, with various technologies that have been specifically designed so that consumers feel interested in what consumers need or what consumers want, the data analysis technique that will be used for this research is quantitative research using multiple linear regression methods. And the data collection design was a questionnaire, the population in this study were all warehouse employees at PT Hartono, which totaled 68 people, because each branch had a different procedure so that researchers took samples of branches that were in the Bukit Darma Surabaya Branch. Data analysis used multiple linear regression analysis, classical assumption test, model feasibility test, hypothesis testing (T test). How consumers see and perceive the company

ABSTRAK

Beberapa tahun terakhir, perusahaan yang bergerak dibidang teknologi ini telah mengalami pertumbuhan yang signifikan di berbagai negara, termasuk di Indonesia, PT Hartono merupakan perusahaan yang menjual barang-barang teknologi guna untuk mempermudah/memenuhi kebutuhan masyarakat pada era modern ini, dengan bermacam-macam teknologi yang telah dirancang khusus agar konsumen merasa tertarik akan apa yang konsumen butuhkan ataupun yang konsumen mau, teknik analisis data yang akan digunakan untuk penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Dan desain pengambilan data secara kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan warehouse pada PT Hartono yang jumlahnya 68 orang, karena disetiap cabang memiliki prosedur yang berbeda sehingga peneliti mengambil sampel cabang yang berada di Cabang Bukit Darmo Surabaya, Analisis data yang digunakan menggunakan Analisis Regresi linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Kelayakan Model, Pengujian Hipotesis (Uji T),

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK	ix
RINGKASAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Teoritis	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Kompensasi	9
2.2.1 Dimensi-dimensi Kompensasi.....	10
2.2.2 Indikator Kompensasi	11
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	12
2.2.4 Cara Mengatasi Kompensasi	12
2.2.5 Manfaat Kompensasi.....	13
2.3 Jenjang Karir	14
2.3.1 Dimensi-Dimensi Jenjang Karir	14
2.3.2 Indikator Jenjang Karir.....	15
2.3.3 Faktor-Faktor Perkembangan Jenjang Karir.....	16
2.3.4 Cara Mengatasi Jenjang Karir	16
2.3.5Manfaat Jenjang Karir	16
2.4 Kepuasan Kerja	16
2.4.1 Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja	17
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	17

2.4.3	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	18
2.4.4	Cara Mengatasi Kepuasan Kerja	18
2.4.5	Manfaat Kepuasan Kerja	18
2.5	Turnover	19
2.5.1	Dimensi-Dimensi Turnover	19
2.5.2	Indikator Turnover	19
2.5.3	Faktor-Faktor Turnover	20
2.5.4	Cara Mengatasi Turnover	20
2.5.5	Manfaat Turnover	21
2.6	Penelitian Terdahulu	22
2.7	Hubungan Antar Variabel	24
2.7	Kerangka Konseptual	25
2.8	Hipotesis	26
BAB 3	METODE PENELITIAN	27
3.1	Jenis Penelitian dan Populasi (Objek)	27
3.1.1	Jenis Penelitian	27
3.1.2	Gambaran Populasi (Objek)	27
3.2	Teknik Pengambilan Sampel	28
3.3	Teknik Pengumpulan Data	29
3.3.1	Jenis Data	29
3.3.2	Sumber Data	29
3.4	Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	29
3.4.1	Jenis Penelitian	29
3.4.2	Definisi Operasional Variable	29
3.5	Teknik Analisis Data	30
3.5.1	Analisis Regresi linear Berganda	31
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	31
3.5.3	Uji Kelayakan Model	33
3.5.4	Pengujian Hipotesis (Uji T)	34
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS PENELITIAN	35
4.1	Gambaran objek/subjek penelitian	35
4.2	Hasil Dan Pembahasan	35
4.2.1	Karakteristik Responden	35
4.2.2	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	36
4.2.3	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	41
4.2.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	42

BAB 5	SIMPULAN DAN SARAN	47
5.1	SIMPULAN	47
5.2	SARAN	47
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		