

**PENGARUH *EMPLOYEE RELATIONS, WORKPLACE WELL-BEING,* DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi pada Karyawan PT Panasonic Industrial Components Indonesia  
MM Factory)

**SKRIPSI**



Nama : Devi Damayanti

Nim : 43116320039

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**JAKARTA**

**2020**

**PENGARUH *EMPLOYEE RELATIONS, WORKPLACE WELL-BEING,* DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi pada Karyawan PT Panasonic Industrial Components Indonesia  
MM Factory)

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Mercu Buana Jakarta



Nama : Devi Damayanti

Nim : 43116320039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA**

**2020**

## SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devi Damayanti

Nim : 43116320039

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 24 November 2020



Devi Damayanti

NIM 43116320039

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Devi Damayanti  
NIM : 43116320039  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Relations, Workplace Well-Being,*  
dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada  
Karyawan PT Panasonic Industrial Components Indonesia  
MM Factory)  
Tanggal Lulus Ujian : 09 Februari 2021

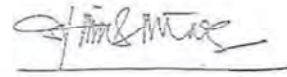
Disahkan oleh :

Pembimbing

Ketua Penguji



Eri Marlapa, SE, MM  
Tanggal :

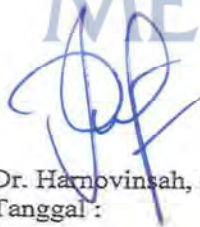


Supriyatno, S.Sos, MM  
Tanggal :

UNIVERSITAS

Dekan

Ketua Program Studi  
S1 Manajemen



Dr. Hamovinsah, Ak., M.Si., CA., CIPSAS  
Tanggal :



Dr. Daru Asih, M.Si  
Tanggal :

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Relations*, *Workplace Well-Being*, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* studi pada karyawan PT. Panasonic Industrial Components Indonesia (PICID) MM *Factory* yang beralamat di Kawasan Industri MM2100 Blok O-1-1 Cikarang Barat, Bekasi. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PICID MM *Factory*. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 948 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 135 responden dengan menggunakan desain penelitian kausal. Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian ini adalah analisis deskriptif dan uji instrumen dalam bentuk uji validasi dan uji reliabilitas. Dengan menggunakan software smartPLS (Partial Least Square) versi 3.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *employee relations* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *workplace well-being* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, pada karyawan di PT PICID MM *Factory*.

**Kata Kunci:** *Employee Relations*, *Workplace Well-Being*, Kompensasi , Karyawan, *Turnover Intention*.



## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of Employee Relations, Workplace Well-Being, and Compensation on Turnover Intention studies on PT. Panasonic Industrial Components Indonesia (PICID) MM Factory located on Kawasan Industri MM2100 Blok O-1-1 Cikarang Barat, Bekasi. The subjects in this study were all employees at PT. PICID MM Factory. Population in this study is 948 people. The number of samples used was 135 respondents using a causal research design. The analysis technique used for this test is descriptive analysis and test instruments in the form of validation and reliability tests. By using smartPLS (Partial Least Square) software version 3.0. Based on the analysis that has been done, the results show that employee relations has a negative and significant effect on turnover intention, workplace well-being has a negative and significant effect on turnover intention, compensation has a negative and significant effect on turnover intention, on employees at PT. PICID MM Factory.*

**Keywords :** *Employee Relations, Workplace Well-Being, Compensation, Employees, Turnover Intention*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Employee Relations, Workplace Well-Being, dan Kompensasi* terhadap *Turnover Intention, Studi pada Karyawan PT. Panasonic Industrial Components Indonesia, MM Factory*”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya Bapak Eri Marlapa, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, kepada :

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, M.S selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA., CIPSAS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Daru Asih, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh Dosen dan Staff program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah membantu, dan memberikan segenap ilmunya.

5. Kedua orang tua saya, Arif Suimanto dan Elizabeth Cong serta keluarga besar saya Tjong Sui Sang, Bong Muk Tik, Mega Elveany, Felix Dexon, Chresilla Morena yang telah memberikan semangat serta do'anya sepanjang waktu.
6. Partner saya Deni Wachyudi Kamal yang selalu memberikan banyak dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. PT Panasonic Industrial Components Indonesia, MM Factory yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan riset serta memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat saya di kelas manajemen yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan dukungan satu sama lain.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis selalu berusaha memperbaiki diri dan mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis, pembaca, dan peneliti selanjutnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Jakarta, 24 November 2020

Devi Damayanti



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. <i>Turnover Intention</i>	14
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	15
c. Indikator <i>Turnover Intention</i>	16
d. Dampak <i>Turnover Intention</i> Karyawan	17
3. <i>Employee Relations</i>	18
a. Pengertian <i>Employee Relations</i>	18
b. Indikator <i>Employee Relations</i>	19
c. Tujuan <i>Employee Relations</i>	20
d. Program <i>Employee Relations</i>	21

4.	<i>Workplace Well-Being</i>	23
a.	Pengertian <i>Workplace Well-Being</i>	23
b.	Pentingnya <i>Workplace Well-Being</i>	23
c.	Faktor – Faktor <i>Workplace Well-Being</i>	25
d.	Indikator <i>Workplace Well-Being</i>	26
5.	Kompensasi	28
a.	Pengertian Kompensasi	28
b.	Jenis-Jenis dan Indikator Kompensasi	29
c.	Tujuan Pemberian Kompensasi	31
d.	Sistem dan Kebijakan dalam Kompensasi	33
6.	Penelitian Terdahulu	33
B.	Rerangka Konseptual	41
C.	Pengembangan Hipotesis	43
1.	Pengaruh <i>Employee Relations</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
2.	Pengaruh <i>Workplace Well-Being</i> (Kesejahteraan di Tempat kerja) terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
3.	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		<b>47</b>
A.	Waktu dan Tempat Penelitian	47
B.	Desain Penelitian	47
C.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	47
1.	Definisi Variabel	47
2.	Operasionalisasi Variabel	48
D.	Skala Pengukuran Variabel	51
E.	Populasi dan Sampel Penelitian	51
1.	Populasi	51
2.	Sampel	52
F.	Metode Pengumpulan Data	52
G.	Metode Analisis Data	53
1.	Evaluasi Measurement ( <i>outer</i> ) Model	54
a.	Uji Validitas	54
b.	Uji Reliabilitas	55
2.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Uji Hipotesis	55
a.	R-Square ( $R^2$ )	55
b.	Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficients</i> )	56
c.	<i>T-Statistic</i> ( <i>Bootstrapping</i> )	56
d.	Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		<b>57</b>
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	57
B.	Statistik Deskriptif	59
1.	Deskripsi Responden	59
2.	Deskripsi Variabel	61

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian	66
1. Uji Validitas	66
a) <i>Convergent Validity</i>	66
b) <i>Discriminant Validity</i>	68
2. Uji Reliabilitas	69
D. Hasil Analisis Data	70
1. Hasil Pengujian Model Struktural( <i>Inner Model</i> ) dan Uji Hipotesis	70
a) Nilai <i>R-Square</i> ( $R^2$ )	71
b) Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficients</i> )	72
c) <i>T-Statistic</i> ( <i>Bootstrapping</i> )	72
d) Uji Keباikan Model ( <i>Goodness of Fit</i> )	74
E. Pembahasan Hasil Penelitian	75
1. Pengaruh <i>Employee Relation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
2. Pengaruh <i>Workplace Well-Being</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	76
3. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan	79
B. Saran	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1. 1	Data Karyawan Tahun 2019	3
Tabel 1. 2	Pra-Survey	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel <i>Employee Relations</i>	48
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel <i>Workplace Well-Being</i>	49
Tabel 3. 3	Definisi Operasional Variabel Kompensasi	50
Tabel 3. 4	Definisi Operasional Variabel <i>Turnover Intention</i>	50
Tabel 3. 5	Skala Likert	51
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4. 5	Deskripsi Variabel <i>Employee Relations</i>	61
Tabel 4. 6	Deskripsi Variabel <i>Workplace Well-Being</i>	62
Tabel 4. 7	Deskripsi Variabel Kompensasi	64
Tabel 4. 8	Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	65
Tabel 4. 9	Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	66
Tabel 4. 10	Hasil Uji AVE ( <i>Average Variance Extracted</i> )	67
Tabel 4. 11	Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	68
Tabel 4. 12	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	70
Tabel 4. 13	Hasil Uji Nilai <i>R-Square</i>	71
Tabel 4. 14	Uji Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficients</i> )	72
Tabel 4. 15	Hasil Uji Hipotesis ( <i>Bootstrapping</i> )	73
Tabel 4. 16	Uji Keباikan Model	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1	Rerangka Konsep Penelitian	42
Gambar 4. 1	Hasil Algorithm PLS Uji <i>Convergent Validity</i>	67
Gambar 4. 2	Hasil Algorithm PLS Uji <i>Bootstrapping</i>	73



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	: Kuesioner	87
Lampiran 2	: Hasil Kuesioner	92
Lampiran 3	: Hasil Output PLS	111

