

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA BANK NEGARA INDONESIA**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Mahendradatta

Merta I Ketut ¹

iketutmerta2270@gmail.com

Arya Pering I Made ²

anomalyapering@gmail.com

Nita Ni Komang ³

nikomangnita@icloud.com

Absrtak-Penelitian ini bertujuan untuk menguji Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Bank Negara Indonesia dengan *Theory of reasoned action*. Metode penelitian kualitatif menggunakan kuesioner dengan 56 sampel dan empat hipotesis di bantu olah data menggunakan spss versi 24.

Hasil penelitian menemukan 1. variabel Kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intenstion* Karyawan , 2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intenstion* Karyawan, 3. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan belum mampu memediasi Kompensasi terhadap *turnover intenstion* karyawan yang dipengaruhi oleh *Thinking of quitting,dan Intention to search for alternative*. 4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intenstion* Karyawan dan terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel Kompenasai melalui Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intenstion*. Implikasi menemukan pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intenstion* karyawan sangat besar

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Sebagai, Kompensasi dan *Turnover Intention*

Abstract-This study aims to examine the role of job satisfaction as a mediator of the effect of compensation onTurnover IntentionEmployee at Bank Negara Indonesia with Theory of reasoned action.The qualitative research method uses a questionnaire with 56 samples and four hypotheses assisted by data processing using SPSS version 24. The results of the study found 1. Compensation variables have a significant and no effect onTurnover IntentionsEmployees, 2. Job satisfaction variables have significant and significant effect onTurnover

IntentionsEmployees, 3. Variable Job Satisfaction Employees have not been able to mediate Compensation against turnover intentionemployees affected byThinking of quitting, and Intention to search for alternatives.4. The results of the path analysis show that there is a direct effect between the variables of Compensation and Employee Job Satisfaction onTurnover IntentionsEmployees and there is an indirect effect between the variables of Compensation through Employee Job Satisfaction on Turnover Intentions

The implications of finding the effect of compensation variables and employee job satisfaction onturnover intentionthe employees are great

Keywords: Job Satisfaction as, Compensation and Turnover Intention

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi aset utama didalam suatu perusahaan yang harus diperhatikan, karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam suatu perusahaan (Bukit *et al.*, 2017). Seorang karyawan akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara mereka bertugas, melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab di suatu perusahaan (Pawesti & Wikansari, 2016). Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia. Disinilah perusahaan harus dapat mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial

agar tidak berdampak pada tingginya perpindahan karyawan *turnover*.

Rahayu (2011) menyatakan, pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi. Setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya

Turnover intention memiliki banyak faktor diantaranya beban kerja, lama kerja, dukungan sosial, dan kompensasi (Rivai *et al.*, 2015). Kompensasi sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan

perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sinambela, 2016). Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Kasmir, 2016). Demikian sebaliknya, jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memiik perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkan. Penelitian terdahulu juga menengaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* (Yudhistira, 2016).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Negara Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Negara Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada

Karyawan Bank Negara Indonesia

4. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Negara Indonesia

Kajian Pustaka

Theory of Reasoned Action

Theory of reasoned action atau teori tindakan beralasan dikemukakan oleh Ajzen (1980). Teori ini menghubungkan antara keyakinan atau kepercayaan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor atau parameter terbaik dalam mengukur perilaku, artinya jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang, cara terbaik adalah dengan mengetahui kehendak orang tersebut. Namun, seseorang dapat membuat pertimbangan dan mengambil keputusan berdasarkan alasan-alasan yang sama sekali berbeda, hal ini dapat diartikan bahwa pertimbangan tidak selalu berdasarkan kehendak. Konsep penting dalam teori ini adalah fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting. Kehendak (*intention*) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif.

Turnover Intention

Definisi *Turnover Intention* Menurut Tett & Meyer (1993) *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Lacityet. al. (Bothma & Rood, 2013) menyatakan *turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Lee (Varshney, 2014) *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain.

Mobley (2011) Mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti menninggalakan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri dari organisasi,

perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Indikator Turnover Intention

Menurut Michaels dan Spector (Lee, Huang, & Zhao, 2010) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

- 1) *Thinking of quitting* . Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya. Diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.
- 2) *Intention to search for alternative*. Indikator ini mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya. Diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.
- 3) *Intention to quit*. Pada indikator ini mencerminkan individu yang berniat untuk keluar dari organisasi. Karyawan berniat untuk keluar meninggalkan organisasi apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dari organisasi saat ini dan selanjutnya akan diakhiri dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal

diorganisasi atau keluar dari pekerjaannya dan memilih alternatif baru

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Menurut Luthans (2012) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Selanjutnya dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala

sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Alshitri (2013) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja :

- 1) Pay Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seorang karyawan, sebanding dengan usaha yang dilakukannya terhadap organisasi, dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi dan organisasi yang sama.
- 2) Promotion Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.
- 3) Coworkers Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 4) Control of Work Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk

belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Nature of work juga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja.

- 5) Supervision Dalam hal ini parameter yang digunakan untuk mengukur yaitu dengan melihat sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi

Handoko (2011:155)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masai ah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004 : 124)

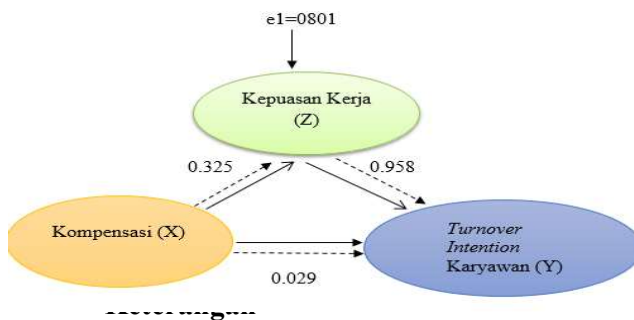
Indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerjaproduksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif, adalah tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya,
3. Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi ,program pensiun, dan tunjangan lainnya berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.
4. Fasilitas, yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya fasilitas seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.
5. Ketersediaan untuk membayar, Walaupun perusahaan mampu untuk membayar kompensasi,

namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil

Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah di uraikan jika kompensasi dan kepuasan kerja tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap pegawai dan dapat menurunkan *turnover intention*, maka kerangka berpikir yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Garis Hubungan Parsial: —————→

Garis Hubungan Mediasi: - - - - -→

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut

1. Kompensasi berperan positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Bank Negara Indonesia

2. Kompensasi berperan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Negara Indonesia
3. Kepuasan kerja berperan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Negara Indonesia
4. Kepuasan Kerja memediasi kompensasi positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Negara Indonesia

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Menggunakan SPSS V24 dengan regresi berganda, dan Path Analisis pengukruan Teknik Analisa Data, uji validitas dan *relibiality*, uji t, uji Anova dan determinasi.

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 Karyawan Bank Nasional Indonesia Provinsi Bali

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2017: 81) Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel

menggunakan teknik sampel sampling dari total populasi penelitian, yaitu jumlah Bank BUMN yang ada di Provinsi bali yaitu 56 Sampel
 Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan rumus slovin karena populasi lebih dari 125 responden dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, berikut rumus slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument Uji Validitas dan Reliability

Uji Validitas

Menurut Ghazali (Dalam Jeanasis, 2012) menyatakan bahwa pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sebenarnya diukur. Pengujian validitas item dari masing-masing pernyataan dinyatakan valid apabila menghasilkan *koefisien corrected item total* diatas atau sama dengan 0,30. Pada tabel dibawah ini menyajikan hasil uji validitas instrument penelitian.

Tabel

Hasil Uji Validitas Variabel

Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total</i>	<i>Cut Off</i>	Ket.
X1.1	0.547	0.3	Valid
X1.2	0.512	0.3	Valid
X1.3	0.637	0.3	Valid

X1.4	0.509	0.3	Valid
X1.5	0.685	0.3	Valid
X2.1	0.438	0.3	Valid
X2.2	0.633	0.3	Valid
X2.3	0.601	0.3	Valid
X2.4	0.547	0.3	Valid
X2.5	0.621	0.3	Valid
Y1.1	0.586	0.3	Valid
Y1.2	0.564	0.3	Valid
Y1.3	0.626	0.3	Valid
Y1.4	0.672	0.3	Valid

Sumber : data primer diolah
 SPSS.V.26 2023

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (Dalam Jeanasis, 2012) pegujian reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari masing-masing item pernyataan yang valid. uji *reliabilitas* dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan syarat data dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan diatas atau sama dengan 0,60 maka variabel tersebut dapat dinyatakan *reliabel*. berdasarkan hasil olah data dapat dilihat dari tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel

Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	RELIABILITY STATISTIK		
	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.871	14	
	0.878	13	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.848	6	Reliabel
Turnover	0.843	7	Reliabel

Intension Karyawan (Y)	1
---------------------------	---

Sumber : Data primer diolah SPSS.V
26 2021

Pada tabel terlihat bahwa masing-masing variabel yang akan diuji telah memiliki nilai *cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel telah didukung oleh item pernyataan yang *valid* dan *reliabel* sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengolahan data selanjutnya.

Uji F / Anova

Berdasarkan tabel uji anova diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 380.896 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Maka Variabel kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intension* Karyawan sehingga semua variabel yang di pakai oleh peneliti dapat di terima.

Uji T

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa :

1. Nilai signifikansi variabel Kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,435 berada diatas atau lebih besar dari pada 0,05 . dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.787 Artinya tidak ada berpengaruh secara signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover Intension* Karyawan (Y)

2. Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,000 berada dibawah atau lebih kecil dari pada 0,05 . dengan nilai t_{hitung} 25.841 Artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap *Turnover Intension* Karyawan (Y)

Analisis Jalur

Nilai *standardized coefficients beta* menunjukan kontribusi Kompensasi terhadap *Turnover Intension* Karyawan adalah 0.787 atau 07.87 %. *standardized coefficients beta* menunjukkna besarnya kontribusi Kepuasan kerja karyawan terhadap *Turnover Intension* Karyawan 25.841 adalah 25,85 atau 25.85 %.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung (*Derect Effect* atau DE)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intension* Karyawan yaitu:

- a. Pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover Intension* Karyawan (Y)

$$DE_{X_1Y} = X_1 \rightarrow Y \\ = 0.029 \text{ atau } 20.90 \%$$

- b. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) terhadap stres kerja (Y)
- $$DE_{X_2Y} = X_2 \rightarrow Y$$
- $$= 0,958 \text{ atau } 95.80 \%$$

**Pengaruh Tidak Langsung
*(Indirect Effect atau IE)***

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel Kompensasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intension* Karyawan. Pengaruh Kompensasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intension Karyawan..*

- a. Pengaruh hubungan industrialisasi (X_1) melalui Kepuasan Kerja karyawan (Z) terhadap stres kerja (Y)
- $$DE_{X_1Y} = (X_1 \rightarrow Y) = (0.029)$$
- $$IE_{X_1ZY} = (X_1 \rightarrow Z) \times (Z \rightarrow Y)$$
- $$= (0.029) \times (0,958)$$
- $$= -0,028$$

Maka nilai pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $X_1 \rightarrow Y$

$$0.029 + 0,028 = 0.059 \text{ atau } 50.90 \%$$

- b. Pengaruh *job insecurity* (X_2) melalui *works time* (Z) terhadap stres kerja (Y)
- $$DE_{X_2Y} = (X_2 \rightarrow Y) = (0,958)$$

$$IE_{X_2ZY} = (X_2 \rightarrow Z) \times (Z \rightarrow Y)$$

$$= (0,958) \times (0.059)$$

$$= 0,055$$

Maka nilai pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $X_2 \rightarrow Y = 0.055$ atau 55.00 %

Pembahasan

Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,325, dimana Kompensasi (X_1) berkorelasi cukup baik terhadap Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh upah, gaji, insentif dan kesediaan untuk membayar.

Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intension* Karyawan sebesar 0.340, dimana Kompensasi (X_1) berkorelasi cukup baik terhadap *Turnover Intension* Karyawan yang dipengaruhi oleh upah, gaji, promosi dan rekan kerja .

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intension* Karyawan sebesar 0,967, dimana Kepuasan Kerja (X_2) berkorelasi sangat baik terhadap *Turnover Intension* Karyawan di pengaruhi oleh *Thinking of quitting, dan Intention to search for alternative*

Turnover Intension Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi

(X₁) sebesar 0.340 dan Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0.967. sehingga pengaruh kedua variabel tersebut menjadi meningkat satu satuan dipengaruhi oleh upah,gaji,insentif dan kesediaan untuk membayar,. upah,gaji, promosi dan rekan kerja

Nilai signifikansi variabel Kompensasi (X₁) adalah sebesar 0,435 berada diatas atau lebih besar dari pada 0,05 . dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.787 Artinya tidak ada berpengaruh secara signifikan antara Kompensasi (X₁) terhadap *Turnover Intension* Karyawan (Y)

Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X₂) adalah sebesar 0,000 berada dibawah atau lebih kecil dari pada 0,05 . dengan nilai t_{hitung} 25.841 Artinya ada pengaruh yang signifikan antara hubungan industrialisasi terhadap *Turnover Intension* Karyawan (Y)

Nilai signifikan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan belum mampu memediasi Kompensasi terhadap *turnover intension* karyawan yang dipengaruhi oleh *Thinking of quitting,dan Intention to search for alternative*

Kontribusi Kompensasi terhadap *Turnover Intension* Karyawan adalah 0.787 atau 07.87 %. *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi Kepuasan kerja karyawan terhadap *Turnover Intension* Karyawan 25.841 adalah 25,85 atau 25.85 %.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intension* Karyawan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel Kompensasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intension*

Koefisien determinasi (*Adjusted R*) pada model *summary* regresi model diperoleh sebesar 0,934 yang dipresentasikan menjadi 93.40 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intension* karyawan sebesar 93.40 persen, sedangkan sisanya sebesar 6.60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

A Simpulan

1. Kompensasi, Upah dan gaji, upah , insentif, dan kesediaan untuk membayar biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan perlu di pertahankan

2. Kepuasan Kerja Karyawan, *Pay*, promosi dan rekan kerja terhadap organisasi, dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi dan organisasi yang sama sudah memenuhi dengan ketentuan perusahaan
3. *Turnover Intension* Karyawan, *Thinking of quitting, Intention to search for alternative* yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini perlu di perhatikan

B Saran-saran

1. Kompesasi, Fasilitas, tunjangan yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya fasilitas seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.
2. Kepuasan Kerja Karyawan, Supervision dan *Control of Work* dalam hal ini parameter yang digunakan untuk mengukur yaitu dengan melihat sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal

yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja

3. *Turnover Intension* Karyawan, *Intention to search for alternative, Intention to quit* mencerminkan diri untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya perlu mendapat perbaikan atau pembaharuan

Daftar Pustaka

- Abahari, Syamsul dkk. 2016. Studi Pertambahan Beban *Transformer* Daya Pada Gardu Induk parit baru PT.PLN Cabang Pontianak. Pontianak. Universitas Tanjungpura.
- AGORA, 1 (3). Bukit, B., Malusa, T., dan Rahmat. Abdul. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan *Implementasi* Dalam Organisasi, Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Agung AWS Waspodo, dkk 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Tesis (tidak

- diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro
- Agustin. 2018. Pengaruh Model Pembelajaran *Search Solve Create Share* (SSCS) Terhadap Pemahaman Konsep Matematis Ditinjau Dari Pengetahuan Awal
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980) *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Andi Caezar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, Rudi Salam “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar” ”
- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang *International Journal Of Human Resource Studies*, 4 (3); pp: 87- 106).
- Anwar Prabu. (2013) *Behavioral Research* in Mangkunegara,. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Mangkunegara
- Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardhana, Yudhistira. 2016. “Pengaruh Variabel Makroekonomi Terhadap Indeks Saham Syariah Di Indonesia (Periode Mei 2011- September 2015) : Model ECM ”. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Yogyakarta: STMIK Pringsewu.
- Arianto. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staff kantor Akuntan Publik. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. 2(6), pp: 102- 125. Volume 6 No. 2 Thn. 2016
- Arsanti, T. A., & Ningsih, F. R. (2014). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap OCB Dan *Turnover Intention*. *BENEFIT* Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18(1), 41-48.
- Arsanti, T. A., & Ningsih, F. R. (2014). Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap OCB Dan *Turnover Intention*.
- Bothma, Crish F.C, dan Rood, Greth. 2013. *The Validation of the Turnover Intention Scale*. Journal of Human Resource Management. Vol. 11, No. 1. 1-12
- Bukit, B., Malusa, T., dan Rahmat. Abdul. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi, Yogyakarta.
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta., Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Handaru, W, H & Nailul M 2012, “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intensi Turnover* Pada Divisi PT. Jamsosotek”Jurnal Ecopsy. Vol. 3(2). 49-67., Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 3, No.1, hlm.1-19.
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada, Rizwan, Muhammad. (2014). doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.223
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jurnal Rekayasa Sistem Industri. Vol.3(1):1-9 Depok: PT Rajagrafindo Persada Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 3, No.1, hlm.1-19.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada, Rizwan, Muhammad. (2014). *Preceding to employee satisfaction and turnover intention*. 10.1016/j.sbspro.2013.10.223
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan Usaha Kecil Menengah. Jurnal Rekayasa Sistem Industri. Vol.3(1):1-9.
- Luthans, Fred. 2012 Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Accounting, 8, halaman 91-113.. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Accounting, 8, halaman 91-113. Luthans, Fred. 2012. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Masydzulhak., Prof. Dr. Hapzi Ali., & CMA, Leni Dewi Anggraeni. 2016. *The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in* PT. Asian Isuzu Casting Center.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1122. *The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. Research Organizational Behaviour*, (23), 189-246.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). *Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal*, 44, 1102-1122.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). *BENEFIT* Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18(1), 41-48.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). *Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover*.
- Mitchell T.R. et al, 2000, *The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment*. *Research Organizational Behaviour*, (23), 189-246.
- Mobley. 2011. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 11, No. 1. 1-12 Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Mobley. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Pasewark, W. R., dan J. R. Strawser (1996), *“The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment”*, *Behavioral Research in Mangkunegara*.
- Pawesti, R., Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intensi Turnover* Karyawan Di Indonesia. Volume 6 No. 2 Thn. 2016
- Ridlo, I. A. 2012., *Turn Over* Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: *Public Health Movement*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2008 *Journal of Research in Business an Management*, Vol 4~Issue 10 (2016) pp 01-10.. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. PT Rajagrafindo Persada , *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Ronald dan Milkha Meliana. 2014. *Turn Over* Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: *Public Health Movement*. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Ronald dan Milkha Meliana. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan Usaha Kecil Menengah.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung
- Susanto (2013), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan CV
Haragon Surabaya. AGORA,
1 (3).
- Susanto (2013), Pengaruh Pelatihan
dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan CV
Haragon Surabaya.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008.
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Bandung : Alfabeta,
- Tnay, Evelyn, *et. al.* 2013. “*The
Influences Of Job Satisfaction
And Organizational
Commitment On Turnover
Intention.*” *Procedia - Social
and Behavioral Sciences* 97 (2013) 201 – 208.