

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIRI

NURUL MAGFIRA HAERUDDIN

A021181338



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
KOTA MAKASSAR**

2022

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIRI

disusun dan diajukan oleh:

NURUL MAGFIRA HAERUDDIN

A021181338



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
KOTA MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIRI

disusun dan diajukan oleh:

NURUL MAGFIRA HAERUDDIN

A021181338


telah diperiksa dan disetujui untuk diuji


Makassar, 28 September 2022

Pembimbing I



Pembimbing II

28/09
2022.


Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si.
NIP. 196004031986091001


Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.
NIP. 197602082003122001

Mengetahui,


Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIRI

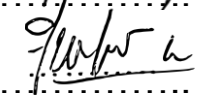
disusun dan diajukan oleh:

NURUL MAGFIRA HAERUDDIN

A021181338

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **26 Oktober 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui, Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE.,M.Si.	Ketua	1. 
2	Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.	Sekretaris	2. 
3	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si.	Anggota	3. 
4	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si.	Anggota	4. 



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin
Prof. Dr. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Magfira Haeruddin

NIM : A021181338

Departemen / Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT.SINAR GALESONG MANDIRI

adalah karya ilmiah saya sendiri sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 02 November 2022

Yang membuat pernyataan,



Nurul Magfira Haeruddin

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-'alamin, doa terus terpanjat dan rasa syukur kian berlipat kepada satu-satunya sang khalik, Allah Subhanahu wata'ala, atas rahmat dan hidayah-Nya yang terus dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri"**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Selama penulisan skripsi ini tak lepas dari doa, motivasi, dukungan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak sehingga kendala dan tantangan tersebut dapat dituntaskan. Oleh karenanya melalui tulisan ini dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ungkapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Jamaluddin Jompa, M.Sc. beserta jajarannya.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE.,M.Si. beserta jajarannya.
3. Prof. Dra.Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE.,M.Si. dan Dr. Wahda, SE.,M.Pd., M.Si. selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu, memberikan pelajaran berharga, serta dukungan selama proses pembuatan skripsi

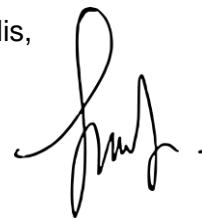
dari awal hingga akhir.

5. Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si dan Dr. Hj. Wardhani Hakim S.E.,M.Si. selaku penguji yang memberikan saran konstruktif untuk peningkatan penelitian saya.
6. Ibu Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM. selaku penasihat akademik yang telah memberi nasihat dan bimbingan kepada penulis selama kuliah.
7. Bapak dan Ibu dosen serta staf Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan keteladanan selama menjadi mahasiswa.
8. Pihak dari PT. Sinar Galesong Mandiri terkhusus Pak Haris dan Pak Iman, yang turut berpartisipasi dalam proses penelitian skripsi.
9. Orang tua tercinta, Haeruddin dan Mariny, juga kepada saudara penulis, Muh. Hardiman dan Muh. Faqih Rahman. Terima kasih untuk semua teladan dan kebaikan kepada penulis, penulis bersyukur dan bangga dilahirkan, dibesarkan dan tumbuh besar dengan keluarga tercinta ini.
10. Ahmad Fauzan yang selama ini membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi dan memberikan dukungan tanpa henti.
11. Kepada Peblu (Fia, Adinda, Dhea, Salsa, Tappu, Fitri, Tasya), Dize (Shiva, Nabila, Yana), Babunim (Aldy, Fia, Dhela, Tenri, Eno, Chica, Aida, Sani), Pajokka (Aldy, Dinah, Fanni, Rafi, Irfan) yang telah memberi dukungan ke penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Rekan-rekan INCREDI8LE (Manajemen 2018) yang berjuang bersama-sama sejak awal kuliah.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini hingga siap untuk diujikan.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga dengan terselesainya penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Makassar, 02 November 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'N' followed by a series of loops and a horizontal line at the end.

Nurul Magfira Haeruddin

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri

The Influence Of Compensation And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention At PT. Sinar Galesong Mandiri

Nurul Magfira Haeruddin

Muh. Idrus Taba

Wahda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Metode pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Adapun jumlah sampel yang digunakan yaitu sejumlah 120 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis jalur (Path Analysis) dengan aplikasi IBM SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri, Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan tetap PT. Sinar Galesong Mandiri, dan Kompensasi berpengaruh tidak langsung secara negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Intensi Turnover

This research aims to determine whether there is an effect of compensation and job satisfaction on the turnover intention of PT. Independent Galesong Rays. The data collection used in this study was obtained from a questionnaire (primary data). The sampling method used simple random sampling method. The number of samples used is a number of 120 employees. The analytical method used is descriptive analysis method and path analysis with the IBM SPSS version 28 application. The results show that the Compensation variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction on employees of PT. Sinar Galesong Mandiri, Compensation has a negative and significant effect on Turnover Intention on employees of PT. Sinar Galesong Mandiri, Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention of permanent employees of PT. Sinar Galesong Mandiri, and Compensation have a negative and significant indirect effect on Turnover Intention of employees of PT. Sinar Galesong Mandiri mediated by Job Satisfaction.

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Kompensasi.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	19
2.1.4 Turnover Intention.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Pikir.....	34
2.3.1 Keterkaitan Kompensasi dengan Turnover Intention.....	34
2.3.2 Keterkaitan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention.....	34
2.4 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Rancangan Penelitian.....	36
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	37

3.4	Jenis dan Sumber Data	38
3.4.1	Jenis Data	38
3.4.2	Sumber Data	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1	Kuesioner	39
3.5.2	Metode Observasi	39
3.5.3	Wawancara	40
3.5.4	Dokumentasi	40
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.6.1	Variabel Penelitian	40
3.6.2	Definisi Operasional	40
3.7	Instrumen Penelitian	41
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Realibilitas	42
3.8	Analisis Data	43
3.8.1	Analisis Deskriptif	43
3.8.2	Path Analysis	43
3.8.3	Uji Hipotesis	45
BAB IV	47
HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Sinar Galesong Mandiri	47
4.1.2	Visi dan Misi PT. Sinar Galesong Mandiri	48
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Sinar Galesong Mandiri	48
4.2	Karakteristik Responden	49
4.2.1	Jenis Kelamin	49
4.2.2	Usia	50
4.2.3	Tingkat Pendidikan	51
4.2.4	Masa Kerja	51
4.3	Deskripsi Variabel	52
4.3.1	Deskriptif Variabel Kompensasi (X)	52
4.3.2	Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (Z)	53
4.3.3	Deskripsi Variabel <i>Turnover intention</i> (Y)	54
4.4	Uji Kualitas dan Hipotesis Data	56
4.4.1	Uji Validitas	56

4.4.2 Uji Reliabilitas	57
4.4.3 Path Analysis (Analisis jalur)	58
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	62
4.5.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif	62
4.5.2 Pembahasan Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)	63
BAB V	69
PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xix

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Latar Belakang	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Kompensasi (X).....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Kepuasan Kerja (Z)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Turnover Intention (Y)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Kompensasi (X)	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (Z).....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Turnover Intention (Y)	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Path Analysis X terhadap Z	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Path Analysis X terhadap Y	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Path Analysis Z terhadap Y	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y melalui Z	60

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	35
4.1 Struktur Organisasi	49
4.2 Diagram jalur	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin berpengaruh karena manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Berpengaruhnya kekuatan posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia berfokus untuk memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan dukungan dari aktivitas manajemen sumber daya manusia dimana aktivitas tersebut merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Robert L Mathis dan John H. Jackson (2001) juga menyatakan aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi untuk berorientasi pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola agar menghasilkan kinerja yang baik dan bersifat kolektif yang menjadi kesatuan padu untuk mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan sebuah organisasi diperoleh dari pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik sehingga Sumber Daya Manusia dapat mengelola sumber daya-sumber daya lain yang akan menunjang kelangsungan organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat menghasilkan tujuan organisasi secara efektif dan akan mempertahankan sumber daya manusia yang lebih berpotensi.

Suatu perusahaan/organisasi harus tetap memperhatikan karyawan-karyawan mereka (Sumber Daya Manusia) untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan tidak dapat mengabaikan salah satu bentuk dari perilaku karyawan yang mengacu pada keinginan berpindah dari perusahaan dan berujung pada keputusan karyawan atau adanya suatu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang biasa disebut dengan ***Turnover Intention***.

Pasewark dan Strawser dalam Utami (2009) mendefinisikan Turnover Intention atau keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Menurut Puangyoykeaw dan Nishide (2015), turnover intention atau intention to leave adalah *predetermination* atau suatu niatan karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan.

Alasan seorang karyawan melakukan *Turnover Intention* salah satunya ialah karena bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih layak sesuai keinginan mereka, tetapi hal tersebut akan mempengaruhi karyawan terhadap kepercayaannya dalam bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan dampak positif bagi perusahaan ialah perusahaan dapat mengganti karyawan yang kinerjanya buruk menjadi karyawan dengan kinerja yang lebih baik. Namun, perusahaan akan mengeluarkan biaya yang besar untuk melakukan rekrutmen hingga ke proses pelatihan karyawan baru.

Saat ini hampir setiap perusahaan salah satunya PT. Sinar Galesong Mandiri mengalami Turnover atau terjadinya perputaran

karyawan pada perusahaan. PT. Sinar Galesong Mandiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang otomotif penjualan kendaraan bermotor roda dua khususnya bermerek Suzuki di Pulau Sulawesi (Main Dealer). PT. Sinar Galesong Mandiri terdiri dari berbagai area bisnis yang masing-masing memiliki target untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Data Turnover yang terjadi pada PT. Sinar Galesong Mandiri dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap yang Masuk dan Keluar pada PT. Sinar Galesong Mandiri Periode 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir
2017	357	20	63	314
2018	314	21	46	289
2019	289	31	29	291
2020	291	5	57	239
2021	239	8	74	173

Jadi, jumlah karyawan tetap *PT. Sinar Galesong Mandiri* saat ini ialah sebanyak **173 orang**.

Sumber : PT. Sinar Galesong Mandiri

Data tersebut menunjukkan bahwa PT. Sinar Galesong Mandiri mengalami turnover karyawan yang signifikan pada jangka waktu tertentu. Namun, pada tahun 2020 hingga 2021 terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup pesat yang dimana melebihi ambang batas turnover suatu perusahaan yaitu sebanyak 10%. Hal tersebut terjadi

karena dampak dari pandemi yang menyebabkan penjualan perusahaan menurun sehingga adanya penyusutan karyawan secara berkala oleh PT. Sinar Galesong Mandiri. Jadi, dapat dikatakan bahwa penurunan jumlah karyawan yang signifikan terjadi karena faktor eksternal perusahaan.

Perputaran karyawan tersebut memberi dampak pada manajemen sumber daya manusia PT. Sinar Galesong Mandiri, seperti mengeluarkan biaya untuk melakukan proses rekrutmen hingga melakukan pelatihan pada karyawan baru. Namun, tidak menutup kemungkinan PT. Sinar Galesong Mandiri mendapatkan karyawan baru dengan kinerja yang lebih baik.

Aspek penting yang harus diperhatikan agar karyawan bertahan dan meminimalisir turnover ialah dengan memperhatikan sikap dan perilaku karyawan yang mengacu pada keinginan untuk berpindah. Sikap dan perilaku pegawai ditunjukkan dengan berbagai bentuk, baik yang menguntungkan maupun merugikan. Permasalahan muncul ketika perilaku pegawai cenderung merugikan organisasi, yakni keinginan untuk berpindah yang berdampak pada perpindahan kerja secara permanen (Nurhidayati dan Gunadi, 2009).

Dalam penelitian Putrianti (2014) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi turnover intention. Wibowo (2016) juga menuliskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi-rendahnya turnover intention pada karyawan. Maka dari itu untuk menghindari terjadinya tindakan Turnover Intention oleh karyawan, perusahaan perlu melakukan pencegahan salah satunya melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011). Hal yang sama dikemukakan oleh Mondy (2008: 5) bahwa kompensasi adalah total

seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Mathis dan Jhon H Jackson (2009) menyatakan salah satu komponen penentu karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan ialah kompensasi. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan akan kompensasi yang diterima menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi-rendahnya niatan atau keinginan seorang untuk tetap bekerja di perusahaannya atau pindah ke perusahaan yang lain (turnover intention).

Jadi, perencanaan kompensasi SDM perlu dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan gairah kerja seorang karyawan. Perencanaan yang harus dilakukan perusahaan dalam sistem kompensasi, antara lain sebagai berikut, Pertama; dasar, sistem, dan metode kompensasi yang akan diberlakukan. Kedua; kebijaksanaan kompensasi yang akan diberlakukan. Ketiga; waktu pembayaran kompensasi yang akan diterapkan.

Pada PT. Sinar Galesong Mandiri dilakukan pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Kompensasi langsung pada PT. Sinar Galesong Mandiri berupa gaji, tunjangan jabatan, insentif pencapaian target, bonus, hingga kendaraan. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun. Pemberian kompensasi tersebut diberikan tepat waktu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, pemberian kompensasi yang dilakukan PT. Sinar Galesong Mandiri bertujuan untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Namun, untuk karyawan baru dilakukan masa percobaan pada waktu yang telah ditentukan untuk mencapai kedudukan

sebagai karyawan tetap. Hal ini mengakibatkan adanya perbedaan gaji yang diberikan pada karyawan baru sehingga karyawan cenderung tidak puas dengan gaji yang diberikan. Akan tetapi, hal ini sudah merupakan prosedur dari perusahaan untuk mendapatkan karyawan berkualitas.

Kompensasi sangat terkait dengan tingkat Turnover Intention karyawan karena apabila perusahaan telah memperoleh karyawan, maka karyawan akan diberi kompensasi yang adil dan layak. Upaya tersebut dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan baik dari segi pencegahan kehilangan karyawan, maupun untuk mempertahankan sikap kerja sama dan kemampuan bekerja dari para karyawan.

Pemberian kompensasi juga akan berdampak pada kepuasan kerja. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut, sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang memadai akan sulit untuk mewujudkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dan merupakan titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Turnover Intention oleh karyawan. Mobley (1986) menyatakan faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Kompensasi dan kepuasan kerja merupakan komponen-komponen faktor internal penyebab Turnover Intention.

Menurut Streers (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari keberhasilan melaksanakan tugas seseorang dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan cara

individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. (Suwarno dan Donni Juni Priansa, 2011).

Berdasarkan penelitian Syahronica, Moehammad, dan Ika (2015) berpendapat bahwa variabel pribadi yang dapat mempengaruhi terjadinya Turnover Intention salah satunya ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan berdasarkan pada perbandingan antara tingkat nilai balas jasa kerja dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja yang terjadi di PT. Sinar Galesong Mandiri cukup terlihat pada karyawan karena tak sedikit karyawan yang bertahan dalam jangka waktu yang lama seperti karyawan lama dan karyawan level manager. Namun adanya ketidakpuasan pada karyawan juga terjadi seperti, tidak puas dengan kompensasi yang diberikan sehingga karyawan meminta kenaikan gaji yang berujung meminta resign.

Hal tersebut terjadi karena karyawan membandingkan dengan pekerjaan sebelumnya di perusahaan lain yang dimana telah ada kesepakatan gaji yang diberikan pada PT. Sinar Galesong. Diluar hal tersebut, banyak karyawan yang puas dengan pekerjaannya karena merasa nyaman selama bekerja, adanya toleransi yang tinggi, dan tentunya puas dengan pemberian kompensasi.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Bagaimanapun juga persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan

yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

Jadi, Turnover Intention merupakan suatu hal yang harus diperhatikan PT. Sinar Galesong Mandiri agar manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan efektif. Maka dari itu, perlu diketahui apa saja yang mempengaruhi Turnover Intention karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri agar dapat menghindari terjadinya perputaran karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diutarakan, maka rumusan masalah yang terangkat ialah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri?
- 2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri?
- 4) Apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri

- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri
- 4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dan diperoleh setelah melakukan penelitian ini ialah:

- 1) Sebagai bahan masukan untuk PT. Sinar Galesong Mandiri agar mencegah terjadinya Turnover Intention pada karyawan.
- 2) Sebagai bahan masukan untuk perusahaan lain dalam mencegah terjadinya Turnover Intention pada karyawan.
- 3) Sebagai bahan referensi untuk penulis lain yang mengambil judul yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

- 1) Bab I Pendahuluan

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

- 2) Bab II Tinjauan Pustaka

Menjelaskan mengenai landasan teori, kerangka pikir, penelitian terdahulu, dan hipotesis yang disusun.

- 3) Bab III Metode Penelitian

Menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional. Penentuan sampel yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil, dan metode pengambilan sampel. Jenis dan sumber data adalah gambaran

untuk variabel penelitian. Metode analisis mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang akan digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek dalam mengelola aspek manusia dalam sebuah jabatan manajerial, yang didalamnya terjadi proses merekrut, menseleksi, melatih, memberi imbalan, menilai kinerja karyawan, dan memelihara serta mempertahankan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan suatu proses dalam memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi pada karyawan serta menjaga hubungan antar karyawan, keselamatan, kesehatan, dan perhatian.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga dapat diartikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2010).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga bisa didefinisikan sebagai seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja (Manullang, 2012).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Marwansyah (2010) yaitu pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut Flippo Manajemen Sumber Daya Manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia ialah:

1. Kinerja Pegawai atau Karyawan

Suatu organisasi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegunaan alat, mesin, dan sebagainya tidak akan berfungsi secara maksimal.

2. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah keluaran (output) produk ataupun jasa persatuan masukan (input) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi.

3. Semangat Kerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktifitas, diperlukan adanya semangat kerja dari seluruh karyawannya.

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen. karena kepemimpinan dapat dirasakan oleh tiap individu, antar individu, manajerial, dan organisasi.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah segala pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang akan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Besarnya suatu kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh perusahaan, sehingga karyawan sepenuhnya mengetahui seberapa besar penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Dari kompensasi tersebut, seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Besarnya suatu kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta

keluarganya yang nantinya akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang semakin baik. Hal tersebut merupakan alasan pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Yoder (1981) menyatakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Dengan kata lain kompensasi merupakan penghubung antara karyawan dan perusahaan agar menjadi satu hubungan yang saling menguntungkan. Kompensasi yang baik mencerminkan tingkat kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. Dengan pemenuhan kompensasi yang baik dapat mendorong semangat kerja, prestasi kerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan itu sendiri dan juga masyarakat.

Menurut Handoko (2011:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk mempertahankan karyawan yang ada saat ini, tingkat kompensasi harus kompetitif atau akan lebih banyak karyawan yang baik akan keluar.

Menurut Mondy (2008: 5) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Selain itu, dalam survei terbaru ada imbalan / kompensasi yang tidak berwujud finansial yang disebut kompensasi non finansial.

Selanjutnya, Dessler (2005) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk imbalan dari pekerjaan karyawan yang diberikan perusahaan. Imbalan atau kompensasi tersebut diharapkan

akan meningkatkan rasa memiliki atau kenyamanan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Zakaria dan Astuty (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan untuk pekerjaan yang diterima dan dilakukan seseorang karyawan atau pekerja.

Berdasarkan pendapat di atas, diperoleh pengertian kompensasi yang berarti sesuatu yang diterima oleh pekerja yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk uang, barang, maupun dalam bentuk lain sebagai balas jasa atas jasa – jasa pekerja karena telah bekerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan diharapkan dengan pemberian kompensasi ini karyawan akan merasa puas atas apa yang telah mereka dapat kan dari hasil kerja mereka, sehingga dapat meminimalisirkan besarnya turnover intention karyawan pada suatu perusahaan.

Kompensasi didukung oleh Teori Penguatan (Reinforcement Theory) oleh BF Skinner dan rekannya. Teori ini menggunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran Law of effect”. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi (Priyono, 2008: 277) Ganjaran selain berbentuk material, dapat pula yang bersifat non material. Contoh ganjaran tersebut ialah pemberian insentif dalam memotivasi para pekerja, agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, maka dari itu teori ini sering disebut “teori insentif.” Teori ini juga bersumber dari teori tingkah laku berdasarkan hubungan antara Perangsang dan Respons (StimulusRespons atau S-R Bond). Suatu perangsang yang diiringi

dengan suatu persyaratan, cenderung untuk diiringi dengan respon yang tetap.

Adapun jenis — jenis kompensasi menurut Simamora (2004 : 443), yaitu:

1. Kompensasi langsung (direct compensation).

Kompensasi langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian finansial yang diterima langsung oleh karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari:

- a. Bayaran Pokok (base pay). Bayaran pokok adalah bayaran atau kompensasi yang diterima oleh karyawan diluar bonus, insentif, komisi, dan tunjangan. Bayaran pokok biasanya sudah ditetapkan jumlahnya untuk tiap-tiap karyawan,
- b. Gaji (salary). Gaji merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan tiap hari, mingguan, atau bulanan terlepas dari lamanya jam kerja. Karyawan manajcmen, staf perusahaan biasanya menerima bayaran pokok berupa gaji.
- c. Upah (wage). Upah merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan berdasarkan gaji per jam, atau banyaknya produksi yang dihasilkan. Semakin lama bekerja atau semakin banyak produksi yang dihasilkan, semakin besar upah yang diterima. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi peklerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
- d. Bayaran prestasi (merit pay). Bayaran prestasi adalah kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya.

Bayaran prestasi merupakan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

- e. Bayaran Insentif (insentive pay). Insentif merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- f. Bayaran Tertangguh (deferred pay). Bayaran Tertangguh merupakan program tabungan dan anuitas pembeilan saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung (indirect pay).

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian finansial yang diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

- a. Program Perlindungan. Program perlindungan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan. Program perlindungan terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, asuransi jiwa, dan pensiun.
- b. Bayaran diluar jam kerja. Bayaran diluar jam kerja merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari tunjangan, liburan, tunjangan hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c. Fasilitas. Fasilitas merupakan layanan atau fasilitas yang di sediakan perusahaan kepada karyawan sebagai pelengkap atau tambahan dari kompensasi. Contoh fasilitas: mobil dinas atau

kendaraan dinas, ruang parkir khusus, keanggotaan suatu klub, dan ruang kantor.

Dalam pemberian kompensasi, Indikator dalam memberikan kompensasi juga harus diperhatikan. Kompensasi mempunyai nilai yang berbeda bagi masing — masing karyawan yang menerimanya. Hal ini disebabkan oleh setiap individu yang memiliki kebutuhan, keinginan, dan pandangan yang berbeda. Menurut Simamora (2004 : 124) Indikator pemberian kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan, sedangkan Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif. Insentif merupakan 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 ialah mendorong produktivitas pegawai dan memperoleh efektivitas biaya.
3. Tunjangan. Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian ialah contoh dari program tunjangan.

4. Fasilitas. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif — eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya seperti fasilitas mobil instansi, akses ke instansi yang mudah, dan lain — lain.
5. Kesiediaan untuk membayar. Meskipun perusahaan mampu untuk membayar kompensasi, tetapi belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terikat dari seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Streers (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari keberhasilan melaksanakan tugas seseorang dan pengalaman kerja. Tingkat kepuasan kerja tersebut tergantung pada seberapa tingkat terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis bagi kelangsungan dan kesejahteraan hidupnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini di karenakan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan berdasarkan pada perbandingan antara tingkat nilai balas jasa kerja dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri baik berbentuk finansial maupun non finansial. Penilaian kepuasan kerja menurut Luthans dalam Syahronica, Moehammad, dan Ika (2015) dapat diukur menggunakan indikator seperti pembayaran upah atau gaji, pekerjaan yang dikerjakannya, rekan kerja, promosi, dan supervisi.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugastugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Hani Handoko (2011: 193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

dan prestasi kerja". Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2007: 141), yaitu: Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Menurut Kreitner & Kinicky (2005: 271) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Kepuasan kerja karyawan juga dianggap sebagai penentu kuat dari perputaran karyawan. Persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat. Jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi, maka akan mengakibatkan munculnya tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan karyawan tidak bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya menimbulkan upaya untuk meninggalkan organisasi.

Wexley dan Yukl (1977) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada

(harapan,kebutuhan,nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Kepuasan kerja didukung oleh teori dua faktor (Two Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederich Hersberg dan menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan variabel yang continue (As'ad, 2003: 108). Teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja yang didasarkan pada penelitian bersama. Dari hasil penelitian dikembangkan suatu gagasan bahwa ada serangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya atau disebut metode 2 faktor, yaitu:

1. Rangkaian kondisi pertama disebut Kepuasan Intrinsik atau "Faktor motivator". Menurut Hersberg, faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik yang terdiri dari: Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Prestasi, Promosi, Tanggung jawab. Hal — hal tersebut merupakan sumber utama dari motivasi.
2. Rangkaian kondisi kedua disebut Kepuasan Ekstrinsik atau "Faktor Hygiene". Faktor Hygiene merupakan faktor kedua yang dapat menimbulkan rasa tak puas kepada karyawan yang terdiri dari: Kebijakan dan administrasi perusahaan, Kepenyelitaan (Supervisor), Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja, Status, Rasa aman dalam bekerja, Upah.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ghiselli dan Brown (dalam Sutrisno, 2012: 79) yaitu:

1. Kedudukan (posisi). Anggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah tidak selalu benar, akan tetapi perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang akan mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat (Golongan). Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat/golongan, akan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila terjadi kenaikan upah, maka sedikit atau banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan tersebut akan merubah perilaku dan perasaannya.
3. Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur-umur yang rentan menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Mutu pengawasan. Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan merasa dirinya merupakan bagian yang penting dalam organisasi kerja (sense of belonging).

Sedangkan menurut (Aydogdu & Asikgil, 2011) faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah: gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kemungkinan promosi, rekan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Luthan (dalam Husein Umar, 2008 : 38), indikator kepuasan kerja mengacu pada JDI (Job Descriptive Index) yang terdiri dari:

1. Gaji atau Upah. Sebagian besar orang menganggap bahwa gaji atau imbalan yang diperoleh merupakan simbol dari seberapa besar pengakuan dan penghargaan dari perusahaan terhadap kemampuan, keahlian, kualitas kinerja, serta kontribusi yang diberikan seseorang dalam pekerjaannya terhadap kemajuan perusahaan, yang membuat reaksi seseorang terhadap tingkat penerimaan imbalan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.
2. Pekerjaan itu sendiri. Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja seseorang terdiri dari keraguan, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas. Semakin banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, maka akan meminimalisir tingkat kejenuhan seseorang.
3. Promosi Jabatan. Seorang karyawan yang mendapat kesempatan untuk mencapai karir yang lebih tinggi dengan cara diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, pengembangan, dan promosi jabatan akan merasa dihargai eksistensinya.
4. Hubungan dengan atasan. Atasan dipandang sebagai pimpinan yang harus ditaati dan diperlakukan lebih oleh bawaaan. Sementara pimpinan memandang bawahan sebagai

seorang yang selalu siap melakukan apa yang diperintahkan. Kepuasan kerja akan timbul jika kedua jenis hubungan di atas dapat terjalin dengan baik dan mengarah ke hal yang positif.

5. Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas interaksi sosial antar karyawan yang terjalin dalam lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang baik, kerjasama yang positif, serta adanya rasa peduli antar sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

2.1.4 Turnover Intention

Intensi (intention) diartikan sebagai keinginan atau suatu niat yang berasal dari seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan turnover diartikan sebagai tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Mobley (1986) menyatakan turnover atau pergantian karyawan merupakan berhentinya individu sebagai anggota organisasi dengan resmi dan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal tersebut menandakan awal terjadinya turnover pada karyawan (Nahusona, dkk, 2004). Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan

lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah pergerakan keluarnya karyawan dari tempatnya bekerja (Abdul, 2012).

Pasewark dan Strawser (1996) dalam Utami (2009) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Intensi turnover mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Rohman, 2009).

Menurut Puangyoykeaw dan Nishide (2015), turnover intention atau intention to leave adalah *predetermination* atau suatu niatan karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan. Adapun pemaparan Cotton dan Tuttle (1986) yaitu turnover intention mengacu pada persepsi seseorang apakah orang tersebut tetap tinggal untuk bekerja di perusahaan atau meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja.

Turnover intention (keinginan berpindah) adalah salah satu penyebab munculnya turnover dan cenderung mengarah langsung pada turnover nyata, seseorang keluar dari pekerjaannya meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan berbagai alasan seperti reward, keadilan (equity), dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi (Yuliani, 2005).

Proses turnover pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaya et al, 2006). Jimat (2011) juga mengatakan bahwa keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya diawali dengan niat

karyawan yang dipicu dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Intensi turnover mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Rohman, 2009). Harnoto dalam Adi dan Sri (2015) menyatakan bahwa turnover intention merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut dipicu banyak hal dan salah satunya adalah keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, diperoleh kesimpulan bahwa turnover intention merupakan suatu keinginan yang muncul dari pemikiran seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan dan belum direalisasikan oleh karyawan tersebut. Namun, apabila keinginan berpindah (turnover intention) karyawan tersebut terealisasi, maka tindakan tersebut termasuk dalam jenis pergantian sukarela (voluntary turnover), karena alasan karyawan tersebut keluar dari perusahaan berdasarkan keinginan atau inisiatif karyawan itu sendiri.

Menurut Mahdi et al., (2012) turnover intention terdiri atas 3 dimensi, yaitu:

1. Thinking of quitting (niat untuk keluar). Pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan timbulnya pemikiran bahwa ia mungkin tidak dapat bertahan dengan perusahaan tersebut;
2. Intent to search (mencari pekerjaan). Sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan (pekerjaan) lain;

3. Intent to quit (memikirkan untuk keluar). Sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti menurunkan usaha dalam bekerja dan meninggalkan pekerjaan yang penting.

Teori yang mendukung turnover intention ialah teori dari Fishbein dan Ajzen dalam Azwar (1995) yaitu teori tindakan beralasan dengan mencoba melihat anteseden pembentuk perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). Teori tindakan beralasan ini, didasarkan pada tiga asumsi bahwa manusia melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal, manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan secara eksplisit maupun implisit manusia mempertimbangkan implikasi tindakannya. Jadi berdasarkan teori tindakan beralasan, sebelum manusia bertindak nyata pasti, terlebih dahulu ditunjukkan oleh niat yang didasari oleh ketiga asumsi tersebut.

Saeed dkk. (2014) menyatakan bahwa turnover merupakan masalah yang berbahaya bagi organisasi karena turnover menyebabkan lebih banyak pengeluaran untuk rekrutmen, seleksi, dan mempekerjakan karyawan yang kurang berpengalaman sebagai pengganti. Ismail (2015) menemukan bahwa turnover intention dapat dipengaruhi oleh job insecurity dan kompensasi yang diberikan (Syed et al., 2015).

Menurut Mobley (2011: 83) salah satu cara organisasi untuk mengendalikan turnover intention adalah dengan lebih memperhatikan siklus kompensasi. Menurut Handoko (1995), agar dapat mempertahankan karyawan yang ada saat ini tingkat kompensasi harus kompetitif. Jika sebaliknya, maka akan banyak karyawan yang baik akan

keluar. kompensasi harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis gaji untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap karyawan.

Syahronica, Moehammad, dan Ika (2015) berpendapat bahwa variabel pribadi yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover intention adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention yang cukup kompleks. Jika tidak ada ketidakpuasan kerja pada karyawan, maka turnover intention cenderung akan tinggi (Luthans 2005 : 246).

Mobley (1986) menyatakan terdapat faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan lahirnya keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek lingkungan yaitu tersedianya pekerjaan di tempat lain, sedangkan aspek individu yaitu usia yang masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat. Adapun faktor internal yang meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir.

Dalam penelitian (Lance, 1988) menyatakan bahwa turnover intention karyawan yang berkinerja lebih tinggi lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang kinerjanya kurang. Karyawan dengan kinerja yang rendah, rata-rata mengalami turnover intention lebih tinggi daripada karyawan lainnya. Tingkat turnover yang tinggi mencerminkan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan dan mungkin berdampak pada karyawan lain yang masih bekerja di perusahaan.

Menurut (Chen & Francesco dalam Cipta Dharma, 2013) Indikator yang digunakan untuk mengetahui ciri turnover intention ialah:

1. Pikiran untuk keluar. Saat karyawan merasa diperlakukan secara adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulasi karyawan berpikir keluar dari organisasi.
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan memicu timbulnya pikiran mencari alternatif pekerjaan pada perusahaan lain
3. Adanya keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu kedepan karena menganggap kinerja dari perusahaan tempat mereka bekerja mulai menurun dan tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan, sehingga membuat karyawan berencana meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Widya Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, dan Dicky Jhoansyah (2020)	Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif	Hasil penelitian ini menunjukkan Retensi karyawan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa retensi

			karyawan dan insentif merupakan faktor yang membentuk turnover intention pada PT. Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi.
2	Astrid Yulianti, Syamsu Rizal, dan Ni Made Widhi (2020)	Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention di Café Sesepeh Kopi Wilayah Jakarta Selatan	Variabel gaji memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih besar terhadap turnover intention, yaitu sebesar 42,51% dan variabel disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih kecil terhadap turnover intention, yaitu sebesar 33,52%
3	Fransiskus Billy Sandy (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT IDX. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Commitment karyawan PT IDX. Dimensi Organizational Commitment yang berkembang baik adalah dimensi Affective Commitment. Organizational Commitment berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT IDX. Organizational Commitment

			dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Turnover Intention.
4	Lili Karmela Fitriani, Nina Yusiana (2020)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan, Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.
5	Tika Zelin Fitriyana, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Pigo Nauli (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah dari Perusahaan (Studi Kasus pada Dealer di Bandar Lampung)	Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.
6	Satya Brahmanna	Work Insecurity and Compensation on	Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	dan IGA Manuati Dewi (2020)	Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees	turnover intention. kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. dan kepuasan kerja secara parsial dapat memediasi pengaruh job insecurity dan kompensasi terhadap turnover intention.
7	Aliya Alam dan Dr. Muhammad Asim (2019)	Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention	Kepuasan dengan Kejelasan Tugas berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan Kepuasan dengan Kebijakan dan Strategi Organisasi, Kepuasan dengan Pengembangan Karir, Kepuasan dengan Pengawasan, Kepuasan dengan Tingkat Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention.
8	Denny Irawati Agustin (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel	Kompensasi finansial langsung sudah baik dan kepuasan kerja yang tinggi dan turnover intention tinggi, Variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh

		Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang).	signifikan terhadap turnover intention, dan Variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap variabel turnover intention dengan kepuasan sebagai variabel intervening.
--	--	---	---

2.3 Kerangka Pikir

2.3.1 Keterkaitan Kompensasi dengan Turnover Intention

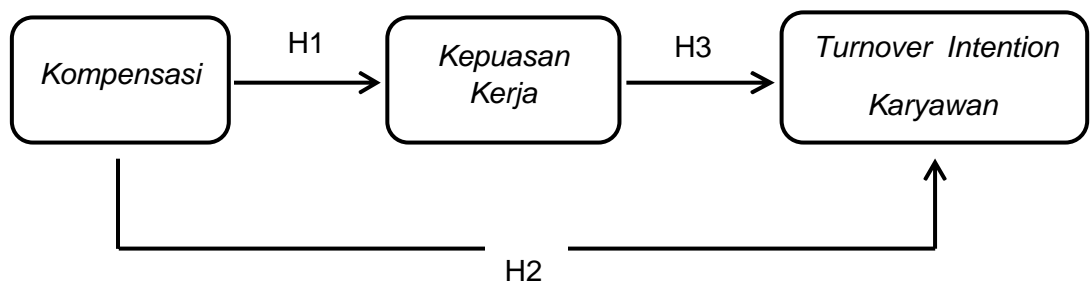
Kompensasi berkaitan langsung dengan Turnover Intention karena mengacu pada stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi yang memiliki prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover pada perusahaan relatif kecil. Menurut Mathis dan Jhon H Jackson (2009) salah satu komponen yang menentukan karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor internal karyawan melakukan turnover. Indikator Turnover Intention pada kaitannya dengan kompensasi ialah adanya ketidakpuasan karyawan pada kompensasi yang diberikan sehingga memicu turnover.

2.3.2 Keterkaitan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

Kepuasan kerja karyawan juga berkaitan dengan Turnover Intention dan dianggap sebagai penentu yang kuat dari Turnover Intention. Hilangnya kepuasan kerja karyawan apabila karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan yang akibatnya akan muncul tekanan. Tekanan tersebut menyebabkan suasana tidak

menyenangkan yang dapat mengurangi optimalnya pekerjaan karyawan sehingga berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor internal karyawan melakukan turnover (Mobley, 1986). Indikator Turnover Intention pada kaitannya dengan kepuasan kerja ialah tidak nyaman dengan pekerjaannya sehingga timbul niat untuk meninggalkan organisasi.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

1. H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.
3. H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.
4. H4: Kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.