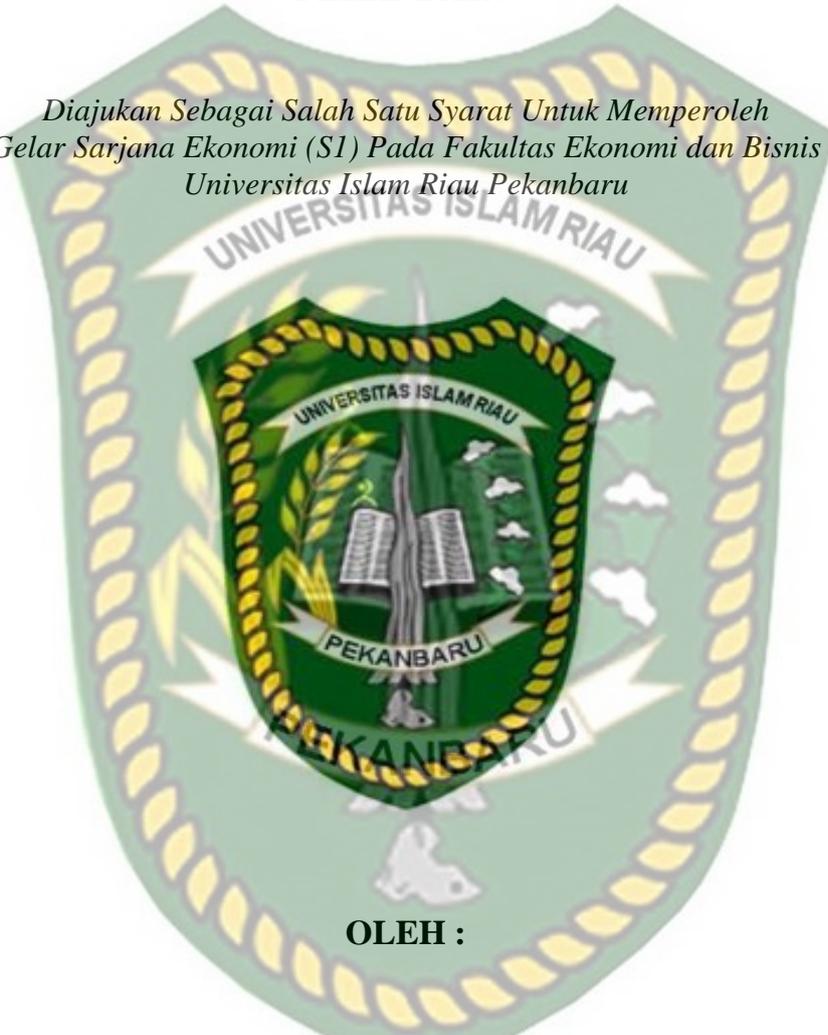


SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. MITRA BISNIS SELULER PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru



OLEH :

ELVIRA YANTI FRANSISCA

NPM :15510758

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. MITRA BISNIS SELULER PEKANBARU

Oleh:

ELVIRA YANTI FRANSISCA
155210758

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 39 karyawan. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linier sederhana, uji t dan Determinasi (R^2) menggunakan software SPSS Version 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Kompensasi dan *Turnover Intention*

ABSTRACT**ANALYSIS THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION AT PT. MITRA BISNIS SELULER
PEKANBARU****By:****ELVIRA YANTI FRANSISCA**
155210758

This study aims to determine and analyze the effect of compensation on employee turnover intention at PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru. The population used in this study were 65 respondents. The sampling technique used was purposive sampling technique so that the sample used in this study consisted of 39 employees. Types and sources of data using primary data and secondary data collection techniques using questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is simple linear regression test, t test and determination (R^2) using SPSS Version 25 software. The results show that compensation has a negative and significant effect on employee turnover intention at PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru, so it can be concluded that the hypothesis is accepted.

Keywords: Compensation and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis haturkan kepada Allah Subhanahuwata'alla yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, serta Bapak Dr. H. Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

5. Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku Pembimbing yang banyak meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi sampai hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar serta Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama berkuliah.
7. Teristimewa Kepada Orang Tua yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikam kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
8. Pimpinan dan Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru Riau yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
9. Terimakasih kepada sahabat dan rekan seperjuangan Angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat kepada Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

Penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan di dalamnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.

Pekanbaru, 12 Maret 2022

Penulis

Elvira Yanti Fransisca

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------------------------|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 10 |
| 2.1.1 Pengertian MSDM | 10 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 11 |
| 2.2 Turnover Intention | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Turnover Intention | 12 |
| 2.2.2 Indikator Turnover Intention..... | 15 |
| 2.2.3 Prediktor Turnover Intention Karyawan..... | 16 |
| 2.2.4 Tahapan Turnover Intention Karyawan | 18 |
| 2.2.5 Cara Mengatasi Turnover Intention | 20 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 2.3 Kompensasi..... | 21 |
| 2.3.1 Pengertian Kompensasi..... | 21 |
| 2.3.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi..... | 23 |
| 2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi | 25 |
| 2.3.4 Pemberian Kompensasi..... | 27 |
| 2.2.5 Indikator Kompensasi | 28 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 28 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran..... | 30 |
| 2.6 Hipotesis | 31 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi Penelitian..... | 32 |
| 3.2 Operasional Variabel..... | 32 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 34 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 35 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| 4.1 Profil PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru..... | 39 |
| 4.2 Struktur Organisasi PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru..... | 39 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 Deskripsi Responden | 41 |
| 5.1.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin..... | 41 |
| 5.1.2 Deskripsi Responden Umur | 42 |
| 5.1.3 Deskripsi Responden Pendidikan | 42 |

| | |
|-------------------------------------------------------------|--------------|
| 5.1.4 Deskripsi Responden Masa Bekerja | 43 |
| 5.2 Uji Kualitas Data..... | 44 |
| 5.2.1 Uji Validitas | 44 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 46 |
| 5.3 Analisis Deskriptif | 46 |
| 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi..... | 46 |
| 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention | 53 |
| 5.4 Hasil Penelitian | 61 |
| 5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 61 |
| 5.4.2 Analisis Uji Determinasi..... | 61 |
| 5.4.3 Analisis Uji t | 62 |
| 5.5 Pembahasan..... | 63 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | |
| 6.1 Kesimpulan | 65 |
| 6.2 Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 67 |
| LAMPIRAN..... | 69 |

DAFTAR TABEL

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Rekapitulasi Penjualan 2017 - September 2021 | 3 |
| Tabel 1.2 Tingkat Keluar Masuk Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru Periode 2017 – September 2021 | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 28 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel..... | 32 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran..... | 35 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Responden Terhadap Jenis Kelamin | 41 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Terhadap Umur..... | 42 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Responden Terhadap Pendidikan | 43 |
| Tabel 5.4 Karakteristik Responden Terhadap Masa Bekerja..... | 43 |
| Tabel 5.5 Hasil Validitas Turnover Intention | 44 |
| Tabel 5.6 Hasil Validitas Kompensasi..... | 45 |
| Tabel 5.7 Hasil Reliabilitas | 46 |
| Tabel 5.8 Tanggapan Terhadap Gaji Pokok Yang Diterima..... | 47 |
| Tabel 5.9 Tanggapan Terhadap Gaji Pokok Yang Dibayarkan Tepat Waktu..... | 47 |
| Tabel 5.10 Tanggapan Terhadap Insentif Yang Diberikan Sesuai | 48 |
| Tabel 5.11 Tanggapan Terhadap Jamsostek | 49 |
| Tabel 5.12 Tanggapan Terhadap Tunjangan Transportasi..... | 49 |
| Tabel 5.13 Tanggapan Terhadap Bonus Yang Diberikan Sesuai | 50 |
| Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden | 51 |
| Tabel 5.15 Tanggapan Terhadap Berfikir Untuk Keluar Dari Pekerjaan | 53 |
| Tabel 5.16 Tanggapan Terhadap Berfikir Untuk Meninggalkan Pekerjaan Ini Bila | |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Kurang Memadai | 53 |
| Tabel 5.17 Tanggapan Terhadap Memiliki Peluang Untuk Keluar Dari Perusahaan Ini Saya Akan Melakukannya | 54 |
| Tabel 5.18 Tanggapan Terhadap Berniat Keluar Dari Perusahaan Karena Pekerjaan Saya Terlalu Berat | 55 |
| Tabel 5.19 Tanggapan Terhadap Berniat Keluar Dari Perusahaan Ini Karena Imbalan Yang Saya Terima Sedikit | 55 |
| Tabel 5.20 Tanggapan Terhadap Berniat Keluar Dari Perusahaan Ini Karena Tidak Ada Perkembangan Karir | 56 |
| Tabel 5.21 Tanggapan Terhadap Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan Di Tempat Lain | 57 |
| Tabel 5.22 Tanggapan Terhadap Meninggalkan Perusahaan Bila Sudah Mendapatkan Pekerjaan Dengan Gaji Yang Lebih Besar | 57 |
| Tabel 5.23 Tanggapan Terhadap Menghubungi Beberapa Teman Untuk Menanyakan Lowongan Pekerjaan Untuk Saya | 58 |
| Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden | 59 |
| Tabel 5.25 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana | 62 |
| Tabel 5.26 Hasil Pengujian Determinasi | 63 |
| Tabel 5.27 Hasil Analisis Uji T | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian | 30 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 40 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian
Lampiran II Tabulasi Penelitian.....
Lampiran III Hasil Output SPSS.....
Lampiran IV Data Perusahaan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman maupun penelitian-penelitian.

Kinerja suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari kinerja masing-masing individu di dalam perusahaan itu sendiri, upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada organisasi dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif, sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut, namun apabila upaya-upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk terhadap perkembangan masing-masing individu di dalam perusahaan, kepuasan karyawan dan komitmen karyawan menjadi semakin rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya serta merasa nyaman berada diperusahaan, sehingga nantinya akan ada penekanan terjadinya turnover intention karyawan. SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Terkadang ada beberapa karyawan yang tidak menggerakkan seluruh kemampuan yang dimilikinya karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (turnover intention). Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman, untuk itu perusahaan harus melihat dan mengawasi bagaimana tingkat turnover intention yang terjadi didalam perusahaan dan harus menetapkan kebijakan dan mengatasi agar tingkat turnover intention yang terjadi bisa di minimalkan.

Hal ini perlu diperhatikan, mengingat tingginya tingkat persaingan antar lini bisnis perusahaan di Indonesia, khususnya perusahaan jasa. Dalam perusahaan jasa, pelayanan sudah menjadi indikator utama pelanggan dalam menilai kinerja perusahaan jasa tersebut. Oleh karena itu, perusahaan jasa selalu dituntut melakukan perbaikan pelayanan oleh para pelanggannya agar target produksi dapat tercapai, hal ini juga turut dirasakan oleh salah satu perusahaan jasa di Kota Pekanbaru yaitu, PT. Mitra Bisnis Seluler yang bergerak dalam bisnis jasa

distribusi kartu seluler. Terhitung sejak 2017 sampai dengan September 2021, PT. Mitra Bisnis Seluler mengalami produksi (penjualan) yang cukup fluktuatif. Hal ini terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penjualan 2017 - September 2021

| Pekanbaru Inner 1 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Januari 2021 s/d September 2021 |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------------------------------|
| Im3 Traditional | 344.288 | 259.140 | 211.881 | 215.371 | 227.113 |

Sumber : *Report Canvasser* PT. Mitra Bisnis Seluler

Dari tabel diatas, dapat dilihat penjualan produk IM3 dan voucher isi ulang IM3 yang menjadi produk unggulan dari PT, Mitra Bisnis Seluler mengalami fluktuatif penjualan dari tahun 2017 hingga September 2021. Sejak tahun 2017, penjualan kartu perdana dan voucher isi ulang IM3 mengalami penurunan penjualan sebanyak 25% pada tahun 2018, kemudian kembali mengalami penurunan pada tahun 2019 sebanyak 18%, dan hingga September 2021 penjualan kartu mengalami peningkatan yang tidak cukup signifikan. Hal ini tentunya menjadi permasalahan bagi PT. Mitra Seluler Pekanbaru mengingat sebagai distributor tunggal kartu perdana maupun voucher IM3 Ooredoo di Provinsi Riau, angka tersebut sangat jauh dari target yang ingin dicapai pada Desember 2021. Alasan menurunnya penjualan kartu perdana maupun voucher, salah satunya adalah ketatnya persaingan dari beberapa merk operator lainnya, akan tetapi hal ini tidak menjadi permasalahan utama dalam persaingan operator kartu perdana di Indonesia, khususnya di Provinsi Riau. Masalah utama yang ditemukan peneliti dalam beberapa survei terdahulu yaitu jaringan seluler dan pelayanan.

Seperti yang diketahui, baik atau tidaknya jaringan seluler, luas cakupan jaringan dan tingkat pelayanan sudah menjadi alasan pelanggan dalam memilih

kartu operator apa yang akan digunakan. Saat ini, dalam bisnis operator, Telkomsel masih menjadi operator nomor satu yang paling sering digunakan oleh masyarakat di Indonesia. Akan tetapi, untuk operator lainnya masih banyak menjadi alternatif pilihan dalam penggunaan SIM Card di Indonesia mengingat harga yang diberikan berada dibawah dari harga dari produk Telkomsel. Hal ini tentunya, menjadi persaingan tersendiri bagi operator lain selain Telkomsel untuk menjadi *second provider* bagi pengguna *handphone* maupun *smartphone* di Indonesia. Untuk itu, bagi para *second provider* dituntut untuk bisa selalu memberikan inovasi produk maupun pelayanan terbaik bagi pelanggan.

PT. Mitra Bisnis Seluler merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor kartu perdana yang bekerjasama dengan PT. Indosat Ooredoo yang saat ini sedang berkembang pesat di Kota Pekanbaru. PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru memiliki karyawan sebanyak 65 orang yang terbagi menjadi karyawan tetap (Kartap) dan karyawan kontrak (Kontrak) yang tersebar di beberapa Kota/Kabupaten di Provinsi Riau. Secara umum, bisnis *distribution channel* menjadi medium bagi industri telco untuk menyalurkan produknya dari pusat metropolitan sampai ke pelosok negeri. Telco Infrastructure menjadi medium bagi operator telco untuk menyelesaikan berbagai bagian dari bisnis proses di infrastrukturnya. Sedang *General Service* menjadi medium bagi semua pelaku usaha terkait dengan kebutuhan akan layanan umum.

Untuk itu, PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru perlu memperhatikan aspek apa saja yang dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya menurunkan tingkat *turnover* adalah dengan melalui kompensasi yang baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu

organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan. Adapun tingkat kompensasi karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru periode Januari 2021 hingga September 2021 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Perubahan tersebut tentunya tidak hanya memberikan dampak positif saja bagi perusahaan, namun tidak sedikit juga menyisakan dampak negatif, yang salah satunya yaitu meningkatnya tingkat *turnover* karyawan, hal tersebut juga dialami oleh PT. Mitra Bisnis Seluler. Adapun komposisi karyawan yang masuk dan keluar PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru periode 2017 hingga September 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Keluar Masuk Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru
Periode 2017 s/d September 2021

| Tahun | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Jan s/d Sept 2021 |
|------------------------------|------------|------------|------------|-----------|-------------------|
| Jumlah Karyawan (Awal Tahun) | 127 | 125 | 116 | 110 | 85 |
| Karyawan Masuk | 12 | 8 | 5 | 0 | 0 |
| Karyawan Keluar | (14) | (17) | (11) | (25) | (20) |
| Jumlah (Akhir Tahun) | 125 | 116 | 110 | 85 | 65 |

Sumber : *Report Canvasser* PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, tingkat keluar masuk karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru sejak tahun 2017 hingga September 2021 cukup

fluktuatif, bahkan pada tahun 2020 hingga September 2021, PT. Mitra Bisnis Seluler tidak menerima karyawan baru. Hal ini menandakan bahwa dampak pandemi Covid-19 dan keluarnya UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang didalam Undang-Undang tersebut salah satunya membahas tentang kompensasi karyawan kontrak, memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat karyawan keluar yang dialami oleh PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru. Selain itu, berdasarkan hasil penelusuran awal peneliti terhadap beberapa karyawan yang berhenti atas keinginan karyawan tersebut itu sendiri memberikan alasan bahwa, adanya penurunan upah atau kompensasi menjadi alasan utama banyaknya karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan (*resign*).

Berdasarkan latar belakang diatas dan faktor-faktor yang diindikasikan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, maka peneliti ingin melakukan penelitian kembali dengan judul : **“Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebuah rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi pada PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana turnover intention karyawan pada PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalah keinginan berpindah kerja dan kompensasi.

- b. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru, dalam rangka menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai keinginan berpindah kerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau bukti empiris bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis agar mempermudah bagi pembaca dalam memahami penelitian ini. Dari masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi hal-hal yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas mengenai teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan hipotesis yang akan diajukan serta penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi variabel-variabel penelitian yang akan digunakan dan juga definisi operasionalisasi variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

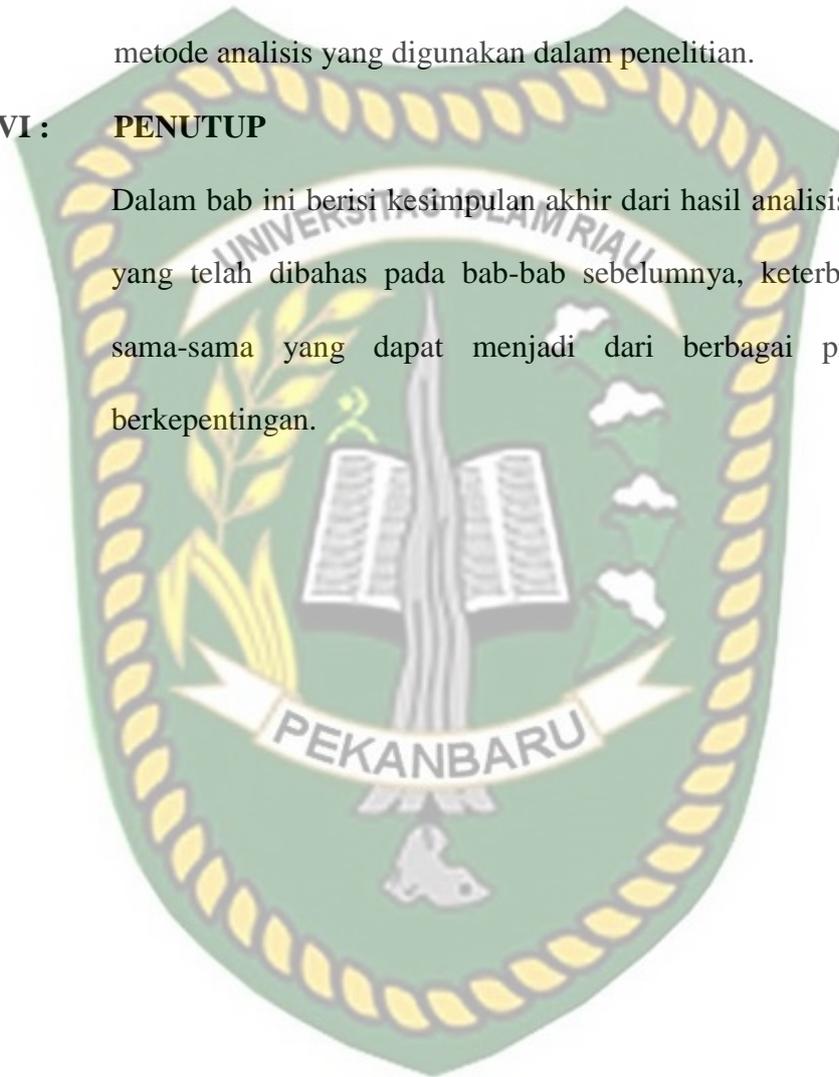
Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum tentang objek penelitian, mulai dari sejarah terbentuknya, profil objek penelitian, visi dan misi objek penelitian hingga struktur organisasi objek penelitian.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel dependen dan independen, hasil analisis data, dan interpretasi terhadap hasil berdasarkan alat dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan akhir dari hasil analisis penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan dan sama-sama yang dapat menjadi dari berbagai pihak yang berkepentingan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sunyoto (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah 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.

Sedangkan menurut Rosidah (2010) MSDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Ardana, *et al*, 2012 : 3).

Berdasarkan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan beberapa ahli, maka dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap

manajemen manusia dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Rosidah (2010 : 14) menyatakan bahwa terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Pengadaan
- 2) Pengembangan
- 3) Pemberian kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia

Untuk mencapai suatu tujuan dalam sumber daya manusia, maka adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012) yaitu :

- 1) Fungsi Manajerial
 - Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

- Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor faktor fisik.

- Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

- Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan.

2) Fungsi Operasional

- Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

- Pengembangan

Fungsi pengembangan memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

2.2 Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*)

2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu. *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampaui tinggi. *Turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan

biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti. Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan (Wirawan, 2015).

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013).

Menurut Harnoto (2012) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain. Menurut Halimah (2016) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dimensi *turnover intention* menurut Yunita (2015) yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan baru baik dalam bidang yang sama maupun di bidang yang berbeda dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan menurut Widjaja (2018) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan.

Dharma (2013:3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.

2) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.

5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

6) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.

7) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

8) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Sedangkan menurut Harnoto (2012 : 2), ciri-ciri karyawan yang memiliki *turnover intention* yaitu :

1) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan cenderung akan lebih sering melakukan protes terhadap atasan terkait hal-hal yang dirasa tidak sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

2) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran pada tata tertib akan cenderung dilakukan oleh karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar. Pelanggaran tersebut

dapat berupa karyawan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja ataupun karyawan sering datang terlambat.

3) Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dapat ditandai dengan absensi yang mulai meningkat. Tanggung jawab akan pekerjaannya mulai menurun dikarenakan adanya keinginan untuk keluar.

4) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan akan mulai malas dalam bekerja, dimana dapat ditandai dengan karyawan mulai malas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.2.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2012), indikator *turnover intention* yaitu :

- a) Mencerminkan individu berniat untuk keluar dari perusahaan.
- b) Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Menurut Lum et al (dalam Dewi dan Wibawa, 2016:763) indicator pengukuran turnover intention adalah :

- a) Adanya niat untuk keluar
- b) Keinginan mencari jenis pekerjaan baru
- c) Katidaknyamanan bekerja
- d) Munculnya perilaku negative

2.2.3 Prediktor *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mueller dalam Sopiah (2013) ada beberapa aspek yang bisa menjadi predictor turnover, yaitu :

1) Variabel Konteksual

- Alternatif-alternatif yang ada diluar organisasi (*external alternatives*) adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dikarenakan adanya alternative pekerjaan baru diluar organisasi. Sementara itu dari sisi individu, umumnya pembentuk *turnover invention* berdasarkan persepsi subyektif dari pasar tenaga kerja, dan umumnya individu akan benar-benar melakukan perpindahan kerja jika persepsi yang ia bentuk sesuai dengan kenyataan, dan mereka merasa aman dengan pekerjaan yang baru.
- Alternatif-alternatif yang ada didalam organisasi (*internal alternatives*) adanya alternatif yang timbul dari dalam organisasi dimana kecenderungan karyawan melakukan *turnover invention* disebabkan karyawan melihat ada organisasi yang memiliki peluang kerja yang sama dengan sebelumnya yang bisa membuat karyawan tersebut lebih baik dari organisasi sebelumnya.
- Harga atau nilai dari perubahan kerja (*cost of job change*). Individu meninggalkan organisasi dikarenakan tersedianya alternative-alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu yang memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan. Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahap oleh

individu untuk berpindah atau mengubah pekerjaan, meski ia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik diluar. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover invention* adalah asuransi kesehatan dan benefit yang didapat dari organisasi (missal pensiun dan bonus-bonus).

2) Sikap kerja (*Work Attitudes*)

- Kepuasan kerja, adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover invention*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan proses kognisi menarik diri, intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover invention*.
- Komitmen organisasi, selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa yeori menempatkan komitmen organisasi sebagai actor kuat yang menghambat terjadinya *turnover invention* disbanding faktor kepuasan.

3) Kejadian-kejadian kritis (*critical events*), kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan disbanding suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan sejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melaukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian

yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

2.2.4 Tahapan *Turnover Intention* Karyawan

Dalam Novliadi (2011) mengungkapkan beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja adalah:

- a) Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang
- b) Mengalami *job dissatisfaction* atau *satisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
- c) Berfikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak se-extreme keluar dari pekerjaan seperti absen, dan perilaku kerja yang pasif.
- d) Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (seperti pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya).

- e) Jika ada kesempatan untuk menemukan alternative dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor diluar pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan lainnya.

Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaatn yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawal behavior*).

- a) Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tap individu memiliki faktor-faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
- b) Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
- c) Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan di ikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat bebrapa kemungkinan perilaku seperti individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat inim mengurangi pikiran untuk berhenti dan manarik diri (*withdrawal behavior*).

2.2.5 Cara Mengatasi *Turnover Intention*

Turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Produktivitas perusahaan akan menurun bahkan secara signifikan jika tidak segera diatasi oleh perusahaan. Park & Shaw (2013) menyatakan terdapat beberapa langkah yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir tingkat turnover intention, langkah-langkah tersebut adalah:

a) **Proses Rekrutmen Karyawan**

Penurunan intensitas turnover dapat dilakukan mulai pada proses rekrutmen karyawan. Perusahaan sebaiknya merekrut orang-orang yang berkualitas dan berkompoten sesuai pada bidangnya. Melakukan proses seleksi yang ketat dan terstruktur adalah cara yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang baik. Proses perekrutan karyawan mampu dibuat semenarik mungkin agar para calon karyawan tertarik untuk bekerja diperusahaan yang bersangkutan, misalnya dapat dilakukan dengan menawarkan tunjangan yang menarik, kesempatan pergi keluar negeri dan tentu meyakinkan para calon karyawan bahwa perusahaan yang bersangkutan mempunyai jenjang karir yang jelas.

b) **Menjaga kepuasan kerja karyawan**

Seorang pemimpin pada suatu perusahaan tentu mempunyai pekerjaan dan tanggung jawab yang sangat berat. Salah satu tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan adalah menjaga komunikasi yang baik dengan karyawannya. Jika komunikasi terjalin dengan baik maka pemimpin tentu mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai oleh

bawahannya, serta perlu berusaha untuk mendengarkan apa yang dikeluhkan maupun dibutuhkan oleh para karyawannya. Memahami keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan untuk menetapkan keuntungan yang tepat sasaran demi terciptanya intensitas turnover yang rendah.

c) Pemberian motivasi kepada karyawan

Pemberian bonus, cuti, kendaraan dinas, fasilitas pendidikan, dan berbagai fasilitas lainnya merupakan reward yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik. Dengan pemberian reward ini diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja mereka.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Swasto (2011) definisi kompensasi dibagi menjadi dua sudut, yaitu dari sudut individu karyawan dan dari sudut organisasi. Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Menurut Simamora (2014) menyatakan bahwa Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sedangkan Menurut Sofyandi (2013) kompensasi

merupakan sesuatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Gomes, 2010). Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hariandja, 2012).

Dari beberapa pengertian kompensasi menurut beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk uang maupun non-uang kepada karyawan sebagai imbal jasa atas apa yang telah mereka berikan baik tenaga maupun pikiran kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, sehingga tujuan kompensasi untuk mempertahankan karyawan dapat tercapai.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi Kerja

Pada umumnya, Program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintahan/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan yang mendorong seseorang bekerja dan

mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Fungsi Pemberian Kompensasi, menurut Salidin (2014:243), pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implementasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan se efisien dan se efektif mungkin.

Sedangkan tujuan Pemberian Kompensasi yaitu selain beberapa fungsi di atas, jelas kompensasi mempunyai tujuan-tujuan positif. Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, namun pada prinsipnya sama. Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002:120) adalah sebagai berikut:

- a) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- b) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

- c) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

d) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

e) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Ada banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Berikut ini penjelasannya: Menurut Rivai (2014) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

a. Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis. Yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah) prestasi, insentif, komisi, bonus, bagi keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif).
- Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi non Finansial

Kompensasi non finansial biayanya karena karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapatkan pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Menurut Mondy dan Noe dalam penggabean (2014:249) mengemukakan bahwa jenis kompensasi adalah :

1. Kompensasi Langsung

- a) Gaji yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahun, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
- b) Bonus, Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai

profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Dessler (1997:417) menyatakan bahwa tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus. Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

2. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai contoh, asuransi kesehatan, tunjangan cuti, dan bantuan rumah.

2.3. 4 Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan/karyawan. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut Sofyandi (2013: 178), indikator dari kompensasi yaitu antara lain :

- a) Kompensasi Langsung
 - Gaji pokok yang diterima.
 - Gaji pokok yang dibayarkan tepat waktu.
 - Insentif yang diberikan sesuai
- b) Kompensasi Tidak Langsung
 - Jamsostek
 - Tunjangan yang diberikan.
 - Bonus yang diberikan sesuai

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang jenjang pendidikan, skala usaha dan pengetahuan akuntansi terhadap penerapan akuntansi antara lain :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Sari, dkk (2015) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang) | Regresi Sederhana | Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. |
| 2. | Pawesti dan Wikansari (2016) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan di PT. TELKOM Indonesia | Regresi Sederhana | Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan. |
| 3. | Putrianti, dkk (2014) | Pengaruh Kompensasi Dan | Regresi Berganda | 1. Kompensasi memiliki |

| | | | | |
|----|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang) | | <p>pengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.</p> <p>2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.</p> |
| 4. | Tsani (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung) | Regresi Berganda | <p>1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.</p> |
| 5. | Widayati dan Yunia (2016) | Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> | Regresi Berganda | <p>1. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> |
| 6. | Fuaidah, dkk (2018) | Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap | Regresi Berganda | <p>1. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap</p> |

| | | | | |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo) | | <i>turnover intention.</i> 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention.</i> |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja (Swasto, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2015) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang rendah akan dapat meningkatkan *turnover intention*.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Jurnal Penelitian Sari, dkk (2015)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan telaah pustaka, maka dirumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

“Diduga kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis meneliti langsung ke lokasi penelitian, yaitu pada PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru yang berlokasi di Jalan HR. Subrantas, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional dan Indikator Variabel

Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional dan Indikator Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kompensasi (X) Merupakan sesuatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. (Sofyandi, 2013) | <ul style="list-style-type: none"> Kompensasi langsung | a. Gaji pokok yang diterima b. Gaji pokok yang dibayarkan tepat waktu c. Insentif yang diberikan sesuai | Likert |
| | <ul style="list-style-type: none"> Kompensasi Tidak Langsung | a. Jamsostek b. Tunjangan transportasi c. Bonus yang diberikan sesuai | Likert |
| Turnover Intention (Y) Adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut | <ul style="list-style-type: none"> Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) | a. Berfikir untuk keluar dari pekerjaan b. Berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai c. Memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya | Likert |

| | | | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| pilihannya sendiri. (Halimah, 2016) | <ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) | <ol style="list-style-type: none"> Berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat Berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit Berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir | Likert |
| | <ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>) | <ol style="list-style-type: none"> Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain Meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar Menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya | Likert |

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru yang terdiri dari 65 karyawan, yang terdiri dari Manajer Utama, Manajer Area, Supervisor, dan Canvasser. Sedangkan untuk sampel, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode penentuan sampel berdasarkan kriteria. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu karyawan yang berkerja wilayah di Kota Pekanbaru dan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun. Dengan demikian karyawan yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 39 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2016).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a) Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data yang original yang di peroleh langsung dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuesioner
- b) Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia dari pihak instansi atau perusahaan seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi dan jumlah karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tersebut, dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai kompensasi

dan turnover intention. Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tingkat (Likert) untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi sosial. Skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif respon dari responden yaitu :

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

| Kategori Penilaian | Skor Penilaian |
|---------------------------|-----------------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2016:137)

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada kepala pimpinan dan beberapa karyawan PT. Mitra Bisnis Selular Pekanbaru. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif digunakan untuk mengembangkan profil perusahaan yang menjadi sampel statistik deskriptif berhubungan dengan pengumpulan dan peningkatan data, serta penyajian hasil peningkatan tersebut (Ghozali, 2013). Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun secara sistimatis dan deskriptif.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 25.00. Sedangkan alat uji

yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent) didalam penulisan ini adalah :

3.6.2 Uji Kualitas Data

Ketetapan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah Kuisisioner. Kriteria utama untuk mengukur instrumen adalah validitas dan reliabilitas. Instrumen yang digunakan harus mempunyai validitas dan reliabilitas yang tinggi, artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang dan reliabel.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom $(df)=n-2$ dengan α 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya untuk pertanyaan-pertanyaan yang dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang indikator variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas

atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Kriteria pengujian adalah jika $\text{Alpha} > 0,06$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas dan jika $\text{Alpha} < 0,06$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan penulis adalah menggunakan metode regresi linier sederhana suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan satu variabel terikat. yang mana variabel bebas tersebut adalah kompensasi (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan kedalam persamaan yaitu:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Dimana:

| | |
|----------|-----------------------------|
| Y | = <i>Turnover Intention</i> |
| α | = Konstanta |
| b | = Koefisien Regresi |
| X | = Kompensasi |
| e | = <i>Error Term</i> |

3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaan. Apabila sig t lebih kecil dari 0,05, maka H0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak. Bila H0

ditolak ini berarti ada hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

- a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikan (α) 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikan (α) $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru

PT. Mitra Bisnis Seluler merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor kartu perdana yang bekerjasama dengan PT. Indosat Ooredoo yang saat ini sedang berkembang pesat di Kota Pekanbaru. Pada tahun 1967, PT. Indosat Ooredoo menjadi penyelenggara telekomunikasi internasional pertama di Indonesia. Kemudian pada tahun 1994 Indosat menjadi perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek di Indonesia dan Amerika Serikat. PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru yang beralamat di Jalan HR. Soebrantas, telah memiliki area operasional hampir di seluruh Provinsi Riau.

Secara umum, bisnis *Distribution Channel* menjadi medium bagi industri telco untuk menyalurkan produknya dari pusat metropolitan sampai ke pelosok negeri. Telco Infrastructure menjadi medium bagi operator telco untuk menyelesaikan berbagai bagian dari bisnis proses di infrastrukturnya. Sedangkan *General Service* menjadi medium bagi semua pelaku usaha terkait dengan kebutuhan akan Layanan Umum.

4.3 Struktur Organisasi PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru

Adapun struktur organisasi yang dimiliki PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru dan sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang karyawan kontrak PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden di setiap institusi yang menjadi tempat penelitian. Kuesioner diedarkan dari tanggal 22 Juni s/d 25 Juni 2021 dan total kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 39 kuesioner.

5.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki-laki | 32 | 82,05% |
| Perempuan | 7 | 17,95% |
| Jumlah | 39 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 5.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, usia karyawan dan masa kerja responden. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu sebanyak 32 orang (82,05%). Perusahaan ini lebih memilih pekerja laki-laki karena dianggap lebih sesuai dengan pekerjaan di lapangan. Karyawan laki-laki pada umumnya mempunyai fisik dan mental yang

lebih kuat jika dibandingkan dengan wanita, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

5.1.2 Deskripsi Usia Responden

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Tabel berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| Tingkat Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------|----------------|----------------|
| 20 – 25 tahun | 15 | 38,46% |
| 26 – 30 tahun | 14 | 35,90% |
| 31 – 35 tahun | 7 | 17,95% |
| > 35 tahun | 3 | 7,69% |
| Jumlah | 39 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru terdiri dari 15 orang atau 38,46% berumur 20-25 tahun, 14 orang atau 35,90% berumur 26-30 tahun, 7 orang atau 17,95% berumur 31-35 tahun dan 3 orang atau 7,69% berumur di atas 35 tahun. Dengan demikian karyawan yang berusia 20-25 tahun merupakan jumlah yang terbanyak. Jika dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan di perusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Kondisi seperti ini sebetulnya akan menguntungkan perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik. Terlebih lagi karyawan di lapangan membutuhkan tenaga atau kemampuan fisik lebih baik.

5.1.3 Deskripsi Masa Bekerja

Tabel berikut ini menunjukkan keadaan tingkat masa bekerja karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

| Tingkat Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| < 1 Tahun | 3 | 7,69% |
| 1 – 10 Tahun | 30 | 76,92% |
| 10 – 20 Tahun | 6 | 15,39% |
| 20 – 30 Tahun | 0 | 0,00% |
| Jumlah | 39 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari diagram diatas terlihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 3 orang (7,69%), kemudian dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 30 orang (76,92%), dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 6 orang (15,39%) dan dengan masa kerja 20-30 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru mempunyai karyawan yang mayoritas memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 30 orang (76,92%), yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama.

5.1.4 Deskripsi Pendidikan Responden

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat semangat dan gairah kerja karyawan. Tabel berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru yaitu:

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| S1/S2 | 23 | 58,97% |
| DIII | 5 | 12,82% |
| SMA/SMK | 11 | 28,20% |
| Jumlah | 39 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 28,20% atau 11 orang, kemudian sebanyak 5 orang atau 12,82% berpendidikan DIII dan 23 orang atau 58,97% berpendidikan Sarjana (S1/S2). Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan memiliki latar belakang Sarjana (S1/S2) Hal ini karena PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru dalam operasionalnya lebih banyak menggunakan tenaga manusia (padat karya) sehingga tingkat pendidikan tinggi merupakan hal penting bagi perusahaan.

5.2 Hasil Uji Kualitas Data

5.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi *pearson* dan *cronbach alpha* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

| No. | Pertanyaan | Validitas | | Kesimpulan |
|-----|------------|-----------|---------|------------|
| | | R hitung | R tabel | |
| 1 | TI1 | 0.321 | 0.316 | Valid |
| 2 | TI2 | 0.583 | 0.316 | Valid |
| 3 | TI3 | 0.460 | 0.316 | Valid |
| 4 | TI4 | 0.534 | 0.316 | Valid |
| 5 | TI5 | 0.687 | 0.316 | Valid |
| 6 | TI6 | 0.374 | 0.316 | Valid |
| 7 | TI7 | 0.325 | 0.316 | Valid |
| 8 | TI8 | 0.407 | 0.316 | Valid |
| 9 | TI9 | 0.485 | 0.316 | Valid |

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat bahwa variabel *Turnover Intention* (TI) dengan 9 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai terendah pada item pernyataan pertama (TI1) yaitu 0,321 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel diatas 0,316 berarti memenuhi syarat valid.

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

| No. | Pertanyaan | Validitas | | Kesimpulan |
|-----|------------|-----------|---------|------------|
| | | R hitung | R tabel | |
| 1 | K1 | 0.595 | 0.316 | Valid |
| 2 | K2 | 0.481 | 0.316 | Valid |
| 3 | K3 | 0.620 | 0.316 | Valid |
| 4 | K4 | 0.573 | 0.316 | Valid |
| 5 | K5 | 0.634 | 0.316 | Valid |
| 6 | K6 | 0.471 | 0.316 | Valid |

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat bahwa Kompensasi (X) dengan 6 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah pada item pertanyaan keenam (K6) yaitu 0,471, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel diatas 0,316 berarti memenuhi syarat valid.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dipergunakan uji *cronbach alpha* yang dianggap paling sesuai untuk pengujian item-item penelitian yang memiliki skor 1-5. Dalam metode *internal consistency* ini, semakin tinggi konsistensi alpha maka kuesioner semakin reliable. Batasan nilai minimum *alpha* dalam penelitian ini adalah 0,60. Jadi, Jika *alpha* lebih besar dari 0.60, Maka data dianggap *reliable*.

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------------|------------------|------------|
| 1. | <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0.651 | Reliabel |
| 2. | Kompensasi (X) | 0.720 | Reliabel |

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS, 2021

Dari tabel 5.7 diatas, *Turnover Intention* (Y) sebesar $0.651 > 0.60$ dan Kompensasi (X) sebesar $0.720 > 0.60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

5.3 Hasil Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Indikator Variabel Kompensasi

Menurut Swasto (2011) definisi kompensasi dibagi menjadi dua sudut, yaitu dari sudut individu karyawan dan dari sudut organisasi. Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja. Menurut Sofyandi (2013: 159) kompensasi merupakan sesuatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Gaji Pokok Yang Saya Terima Selama Ini Sesuai Dengan Yang Saya Harapkan

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 28,21% |
| 2 | Setuju | 4 | 19 | 48,72% |
| 3 | Netral | 3 | 7 | 17,95% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,56% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 2,56% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau sebesar (48,72%), sedangkan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (28,21%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 7 responden atau sebesar (17,95%) dan responden dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak masing-masing 1 responden atau sebesar (2,56%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai harapan responden, dan terdapat 9 responden menyatakan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang mungkin saja mereka merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima saat ini.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Gaji Pokok Dibayarkan Tepat Waktu

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 8 | 20,51% |
| 2 | Setuju | 4 | 18 | 46,15% |
| 3 | Netral | 3 | 12 | 30,78% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,56% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (46,15%), sedangkan untuk responden yang menjawab netral sebanyak 12 responden atau sebesar (30,78%), sedangkan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden atau sebesar (20,51%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,56%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa waktu pemberian kompensasi memiliki perbedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain.

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Insentif Yang diberikan Pada Karyawan

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 25,64% |
| 2 | Setuju | 4 | 17 | 43,59% |
| 3 | Netral | 3 | 10 | 25,64% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 5,13% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau sebesar (43,59%), sedangkan untuk responden yang menjawab sangat setuju dan netral sebanyak masing-masing 10 responden atau sebesar (25,64%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,13%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa insentif yang diterima sudah sesuai harapan responden, dan terdapat 2 responden menyatakan tidak setuju yang mungkin saja mereka merasa tidak puas dengan kompensasi atau insentif yang diterima saat ini.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Jamsostek Yang Diberikan
Pada Karyawan

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 15 | 38,46% |
| 2 | Setuju | 4 | 14 | 35,90% |
| 3 | Netral | 3 | 4 | 10,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 6 | 15,38% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar (38,46%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau sebesar (35,90%), sedangkan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden atau sebesar (15,38%) dan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,26%). Dari hasil tanggapan diatas dapat dianalisis bahwa, tidak semua karyawan langsung mendapatkan jamsostek pada perusahaan, karyawan akan mendapatkan jamsostek jika sudah melewati masa kerja yang telah ditentukan akan mendapatkan jaminan dari perusahaan, jamsostek ini berupa perlindungan atas kecelakaan kerja, hamil, sakit, hari tua dan lain sebagainya. Namun terdapat 6 responden yang merasakan tidak setuju, hal ini terjadi mungkin saja karyawan tersebut tidak mendapatkan jamsostek dimasa kerjanya.

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Perusahaan Memberikan
Tunjangan Transportasi

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 23,08% |
| 2 | Setuju | 4 | 13 | 33,33% |
| 3 | Netral | 3 | 13 | 33,33% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 4 | 10,26% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju dan netral sebanyak masing-masing 13 responden atau sebesar (33,33%), sedangkan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar (23,08%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar (10,26%). Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan transportasi, menurut salah satu responden yang peneliti dapat temui karyawan memberikan penjelasan bahwa tidak adanya tunjangan transportasi bagi karyawan, namun tunjangan transportasi diberikan kepada karyawan yang telah memiliki jabatan atau posisi tertentu yang mendapatkan tunjangan transportasi. Selain itu peneliti juga mendapatkan informasi bahwa tunjangan-tunjangan lain akan diberikan jika karyawan tersebut telah bekerja setelah 1 tahun maka mereka akan medapatkan berupa tunjangan yang telah dicanangkan oleh perusahaan.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Bonus Yang Diberikan Sesuai Dengan Harapan Saya

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 3 | 7,69% |
| 2 | Setuju | 4 | 1 | 2,56% |
| 3 | Netral | 3 | 18 | 46,15% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 12 | 30,77% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 | 12,83% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan netral sebanyak 18 responden atau sebesar (46,15%), sedangkan untuk responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 responden atau sebesar (30,77%), sedangkan responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau sebesar (12,83%), sedangkan responden dengan jawaban sangat

setuju sebanyak 3 responden atau sebesar (7,69%) dan responden dengan jawaban setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,56%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan, dan hanya terdapat 4 responden yang menyatakan bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan.

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi (X)

| No. | Indikator | Skala Pengukuran Penilaian | | | | | Total |
|-----|-----------------------------------------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | Gaji pokok karyawan | 11 | 19 | 7 | 1 | 1 | |
| | Bobot Skor | 55 | 76 | 21 | 2 | 1 | 156 |
| 2 | Pemberian gaji tepat waktu | 8 | 18 | 12 | 1 | 0 | |
| | Bobot Skor | 40 | 72 | 36 | 2 | 0 | 150 |
| 3 | Insentif untuk karyawan sesuai dengan jabatan | 10 | 17 | 10 | 2 | 0 | |
| | Bobot Skor | 50 | 68 | 30 | 4 | 0 | 152 |
| 4 | Jamsostek | 15 | 14 | 4 | 6 | 0 | |
| | Bobot Skor | 75 | 56 | 12 | 12 | 0 | 155 |
| 5 | Tunjangan transportasi | 9 | 13 | 13 | 4 | 0 | |
| | Bobot Skor | 45 | 52 | 39 | 8 | 0 | 144 |
| 6 | Bonus yang diberikan telah sesuai | 3 | 1 | 18 | 12 | 5 | |
| | Bobot Skor | 15 | 4 | 54 | 24 | 5 | 102 |
| | Total Bobot Skor | - | - | - | - | - | 859 |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 859. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 6
- Jumlah Responden = 39
- Bobot Maksimum = 1170
- Bobot Minimum = 234
- Panjang Kelas Interval = 187,2
- Interval = $\frac{1170 - 234}{5}$

Kategori kriteri penilaian:

Sangat Baik : 982 - 1170

Baik : 795 - 982

Cukup Baik : 608 - 795

Tidak Baik : 421 - 608

Sangat Tidak Baik : 234 - 421

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel kompensasi dalam kategori penilaian 'baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban setuju pada pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator gaji pokok karyawan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator bonus yang diberikan telah sesuai. Program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah, tujuannya agar tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak.

5.3.2 Analisis Deskriptif Indikator Variabel *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2012) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain. Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Widjaja (2018) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Berfikir Untuk
Keluar Dari Pekerjaan Saya

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 29 | 74,36% |
| 2 | Setuju | 4 | 6 | 15,38% |
| 3 | Netral | 3 | 4 | 10,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau sebesar (74,36%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 6 responden atau sebesar (15,38%) dan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,26%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar kerja yang dimiliki karyawan cukup tinggi, hanya terdapat 4 responden menyatakan netral yang mungkin saja mereka merasa tidak memiliki keinginan untuk keluar kerja.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Berfikir Untuk
Meninggalkan Pekerjaan Ini Bila Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan
Kurang Memadai

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 17,95% |
| 2 | Setuju | 4 | 25 | 64,10% |
| 3 | Netral | 3 | 4 | 10,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3 | 7,69% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau sebesar (64,10%), sedangkan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau sebesar (17,95%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau

sebesar (10,26%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar (7,69%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai, terdapat 3 responden menyatakan tidak setuju yang mungkin saja mereka merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai.

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Jika Saya Memiliki Peluang Untuk Keluar Dari Perusahaan Ini Saya Akan Melakukannya

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 26 | 66,67% |
| 2 | Setuju | 4 | 6 | 15,38% |
| 3 | Netral | 3 | 4 | 10,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,56% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 5,13% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar (66,67%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 6 responden atau sebesar (15,38%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,26%), diikuti responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,13%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,56%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden berkeinginan kuat untuk mencari pekerjaan lain, hanya terdapat 1 responden yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju yang mungkin saja mereka tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memadai.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Berniat Keluar Dari Perusahaan Karena Pekerjaan Saya Terlalu Berat

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 27 | 69,23% |
| 2 | Setuju | 4 | 8 | 20,51% |
| 3 | Netral | 3 | 2 | 5,14% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,56% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 2,56% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar (69,92%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 8 responden atau sebesar (20,51%), sedangkan untuk responden yang menjawab netral sebanyak 2 responden atau sebesar (5,14%) dan responden dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak masing-masing 1 responden atau sebesar (2,56%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden telah mengungkapkan keluhan pekerjaan yang menyebabkan rasa *turnover* menjadi tinggi, hanya terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yang mungkin saja mereka tidak merasakan keluhan yang sama.

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Berniat Keluar Dari Perusahaan Ini Karena Imbalan Yang Saya Terima Sedikit

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 26 | 66,67% |
| 2 | Setuju | 4 | 8 | 20,51% |
| 3 | Netral | 3 | 4 | 10,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,56% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar (66,67%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 8 responden atau

sebesar (20,51%), sedangkan untuk responden yang menjawab netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,26%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,56%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden telah mengungkapkan keluhan pekerjaan yang menyebabkan rasa *turnover* menjadi tinggi, hanya terdapat 1 responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yang mungkin saja mereka tidak merasakan keluhan yang sama.

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Berniat Keluar Dari Perusahaan Ini Karena Tidak Ada Perkembangan Karir

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 23 | 58,97% |
| 2 | Setuju | 4 | 10 | 25,64% |
| 3 | Netral | 3 | 6 | 15,38% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau sebesar (58,97%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebesar (25,64%) dan untuk responden yang menjawab netral sebanyak 6 responden atau sebesar (15,38%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,56%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden telah mengungkapkan keluhan pekerjaan yang menyebabkan rasa *turnover* menjadi tinggi, hanya terdapat 6 responden yang menyatakan netral yang mungkin saja mereka tidak merasakan keluhan yang sama.

Tabel 5.21

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Mencari Informasi
Mengenai Lowongan Pekerjaan Di Tempat Lain**

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 27 | 69,23% |
| 2 | Setuju | 4 | 7 | 17,95% |
| 3 | Netral | 3 | 3 | 7,69% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 5,13% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar (69,23%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 7 responden atau sebesar (17,95%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 3 responden atau sebesar (7,69%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,13%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden sedang berusaha mencari pekerjaan lain, hanya terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju yang mungkin saja mereka tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memadai.

Tabel 5.22
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Akan Meninggalkan
Perusahaan Bila Sudah Mendapatkan Pekerjaan Dengan
Gaji Yang Lebih Besar**

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 30 | 76,93% |
| 2 | Setuju | 4 | 6 | 15,38% |
| 3 | Netral | 3 | 3 | 7,69% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau sebesar (76,93%),

sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 6 responden atau sebesar (15,38%) dan responden dengan jawaban netral sebanyak 3 responden atau sebesar (7,69%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden setuju akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, hanya terdapat 3 responden yang menyatakan netral yang mungkin saja mereka belum memikirkan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memadai.

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Saya Menghubungi
Beberapa Teman Untuk Menanyakan Lowongan Pekerjaan Untuk Saya

| No | Tanggapan | Skor | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 27 | 69,23% |
| 2 | Setuju | 4 | 8 | 20,51% |
| 3 | Netral | 3 | 4 | 10,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| JUMLAH | | | 39 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar (69,92%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 8 responden atau sebesar (20,51%) dan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,26%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden telah melakukan beberapa cara agar bisa mencari pekerjaan lain yang lebih memadai, hanya terdapat 4 responden yang menyatakan netral yang mungkin saja mereka belum memikirkan cara agar bisa mencari pekerjaan lain yang lebih memadai.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Untuk Variabel Turnover Intention

| No | Indikator | Skala Pengukuran Penilaian | | | | | Total |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | Berfikir Untuk Keluar Dari Pekerjaan | 29 | 6 | 4 | 0 | 0 | |
| | Bobot Skor | 145 | 24 | 12 | | | 190 |
| 2 | Berfikir Untuk Meninggalkan Pekerjaan Ini Bila Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Kurang Memadai | 7 | 25 | 4 | 3 | 0 | |
| | Bobot Skor | 35 | 100 | 12 | 6 | | 153 |
| 3 | Memiliki Peluang Untuk Keluar Dari Perusahaan Ini Saya Akan Melakukannya | 26 | 6 | 4 | 1 | 2 | |
| | Bobot Skor | 130 | 24 | 12 | 2 | 1 | 169 |
| 4 | Berniat Keluar Dari Perusahaan Karena Pekerjaan Saya Terlalu Berat | 27 | 7 | 3 | 2 | 0 | |
| | Bobot Skor | 135 | 35 | 9 | 4 | | 183 |
| 5 | Berniat Keluar Dari Perusahaan Karena Imbalan Yang Saya Terima Sedikit | 30 | 6 | 3 | 0 | 0 | |
| | Bobot Skor | 150 | 24 | 9 | | | 183 |
| 6 | Berniat Keluar Dari Perusahaan Ini Karena Tidak Ada Perkembangan Karir | 27 | 8 | 4 | 0 | 0 | |
| | Bobot Skor | 135 | 32 | 12 | | | 179 |
| 7 | Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan Di Tempat Lain | 27 | 8 | 2 | 1 | 1 | |
| | Bobot Skor | 135 | 32 | 6 | 2 | 1 | 176 |
| 8 | Meninggalkan Perusahaan Bila Sudah Mendapatkan Pekerjaan Dengan Gaji Yang Lebih Besar | 26 | 8 | 4 | 1 | 0 | |
| | Bobot Skor | 130 | 32 | 12 | 2 | | 176 |
| 9 | Menghubungi Beberapa Teman Untuk Menanyakan Lowongan Pekerjaan | 23 | 10 | 6 | 0 | 0 | |
| | Bobot Skor | 115 | 40 | 18 | | | 173 |
| Total Jumlah Skor | | - | - | - | - | - | 1582 |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1582. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

| | |
|--------------------------|-------------------------|
| – Jumlah Sub Indikator | = 9 |
| – Jumlah Responden | = 39 |
| – Bobot Maksimum | = 1755 |
| – Bobot Minimum | = 351 |
| – Jumlah Kelas Interval | = 5 |
| – Panjang Kelas Interval | = 281 |
| – Interval | = $\frac{1755- 351}{5}$ |

Kategori kriterian penilaian:

Sangat Baik : 1475 - 1755

Baik : 1194 - 1475

Cukup Baik : 913 - 1194

Tidak Baik : 632 - 913

Sangat Tidak Baik : 351 - 632

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel turnover intention dalam kategori penilaian ‘sangat baik’, hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban sangat setuju pada pernyataan yang telah diajukan. Selain itu pernyataan sangat baik diatas menunjukkan bahwa pada perusahaan tersebut tidak adanya turnover intention yang berlebihan sehingga tingkat keluar masuknya karyawan tidak memberikan dampak merugikan untuk perusahaan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator berfikir untuk keluar dari pekerjaan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai. Turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup

besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

5.3 Hasil Analisis Data

5.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model regresi yang dirancang dalam penelitian ini melibatkan 2 variabel, yaitu *Turnover Intention* sebagai variabel dependen dengan Kompensasi sebagai variabel independen.

Tabel 5.25
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 54.236 | 1.346 | | 40.297 | .000 |
| | KOMPENSASI | -.673 | .063 | -.867 | -10.595 | .000 |

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 54,236 - 0,673X$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) adalah 54,236. Hal ini berarti jika Kompensasi bernilai 0, maka *turnover intention* bernilai 54,236.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah -0,673 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, setiap kenaikan kompensasi sebesar 1, maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,673.

5.3.2 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya persentase variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5.27
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .867 ^a | .752 | .745 | 1.226 |

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (r) sebesar 0,867. Hal ini berarti bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 8,67%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Besarnya nilai koefisien determinasi menggunakan nilai R Square adalah 0,752, interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya pengaruh kompensasi terhadap turnover intention adalah 75,2% kemudian sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel kompensasi.

5.3.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji statistik t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian secara uji parsial yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 54.236 | 1.346 | | 40.297 | .000 |
| | KOMPENSASI | -.673 | .063 | -.867 | -10.595 | .000 |

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Pada tabel 5.26 memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar -10,595 dan memiliki arah negatif dan p value ($sig.$) 0,000, dimana nilai ini signifikan karena $t_{hitung} - 10,595 > t_{tabel} 2,023$ dan nilai $sig.$ lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator gaji pokok karyawan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator bonus yang diberikan telah sesuai.

Sedangkan untuk tanggapan responden terhadap indikator *turnover intention* sudah baik. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator berfikir untuk keluar dari pekerjaan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai. Pernyataan sangat baik diatas menunjukkan bahwa pada perusahaan tersebut tidak adanya turnover intention yang berlebihan sehingga tingkat keluar masuknya karyawan tidak memberikan dampak merugikan untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji secara statistik maka kompensasi secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan dengan demikian maka akan jadi semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga memperkecil dampak *turnover intention* dan sebaliknya.

Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu, faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2015) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention*.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Dari tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dalam kategori baik, yang artinya kompensasi yang diberikan sudah mampu memberikan kepuasan sehingga mengurangi adanya keluar masuknya karyawan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator gaji pokok karyawan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator bonus yang diberikan telah sesuai.
- 2) Dari tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* sudah baik. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator berfikir untuk keluar dari pekerjaan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai.
- 3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan.

6.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu:

- 1) Diharapkan perusahaan dapat kembali meninjau ulang dalam pemberian bonus yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, karena menurut karyawan kebijakan pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan harapan para karyawan, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kembali pemberian gaji untuk karyawan agar tidak terjadinya mogok kerja karena gaji tidak dibayarkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 2) Penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah beberapa variabel lain agar dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan *turnover intention* seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim. 2012. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwanto, Andrianus. 2014. *Kinerja Organisasi Pemerintahan Desa Dalam Pembangunan Desa Di Desa Bunang Ujung Kecamatan Embaloh Hulu Kabupaten Kapuas Hulu*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Juntak. 2013. Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Jurnal Paradigma, Vol. 2 No.1, April 2013: 113-126 ISSN: 2252-4266.
- Komaruddin. 1995. *Pengadaan Personalia*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Kurniawan, 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi Ketiga)*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012.
- Rizkia, Milanda W. 2013. *Persepsi Karyawan Berdasarkan Biographical Charateristic tentang Penerapan Analisis Jabatan Pada Linggarjati Baru Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sirait T.J. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Grasindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D) (Cetakan Kedua Belas)*. Bandung : CV. Alpha Beta.
- Supardi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Suprpto, Heru. 2011. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kutai Kartanegara*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen.
- Tangkilisan, Hessel N. S. 2009. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT. Garamedia Widiasarana Indonesia.
- Tanumihardjo, Shinta. 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang)*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Brawijaya, Malang.
- Tua, Marihot EH. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Tulus, Moh. A.. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Tama.
- Yuliyana, Intan. 2018. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. Skripsi Manajemen, Universitas Medan Area, Medan.