

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG UTAMA PEKANBARU

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



**OLEH:**

**YONA GUSTIRA**  
**NPM 165210687**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

**ABSTRAK****PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)  
CABANG UTAMA PEKANBARU****OLEH:****YONA GUSTIRA  
165210687**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode sensus, dengan populasi sebanyak 50 responden sehingga sampel digunakan sebanyak 50 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variable kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan untuk variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Hubungan antara variabel dependen dan independen dalam kategori kuat.

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention***

**ABSTRACT****THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON TURNOVER INTENTION PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) MAIN BRANCH OF PEKANBARU****BY:****YONA GUSTIRA**  
**165210687**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on turnover intention at PT. Jalur Nugraha Ekakurir Main Branch Of Pekanbaru. This study uses the Probability Sampling technique with the census method, with a population of 50 respondents so that the sample is used as many as 50 respondents. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique used instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, F test (simultaneous), t test (partial) and determination test (R<sup>2</sup>). The results of the study based on simultaneous testing show that compensation and work motivation have a positive and significant effect on turnover intention at PT. Jalur Nugraha Ekakurir Main Branch Of Pekanbaru. Meanwhile, partial testing shows that the compensation variable has no significant effect on turnover intention and the work motivation variable has a positive and significant effect on turnover intention at PT. Jalur Nugraha Ekakurir Main Branch Of Pekanbaru. The relationship between the dependent and independent variables is in the strong category.*

**Keywords: Compensation, Work Motivation and Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intension pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibuk Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S.MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
7. Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta ASRIL dan Ibunda tercinta SYAMSIAR yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spriritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Teruntuk Abang, Adik dan Tman saya Anggi Hermansyah, Adrizal S.H, Yolanda Sari, SE yang selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan dimurahkan rezekinya. Amin.
9. Terima kasih kepada pihak staff personalia PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru beserta karyawan dan karyawan yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2016: Anggi Hermansya, Inggit Hardika, Yolanda Sari dan semua teman-teman yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Seperti kata Pribahasa “Tak Ada Gading Yang Tak Retak” dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih

dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 22 Februari 2021

Penulis

**YONA GUSTIRA**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....</b>	
2.1 Kompensasi.....	15
2.1.1 Pengertian Kompensas.....	15
2.1.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi Kerja.....	16
2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi .....	18
2.1.4 Pemberian Kompensasi .....	19
2.2 Motivasi .....	19
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	19
2.2.2 Teori-teori Motivasi.....	20
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	22
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23

2.2.5 Indikator-indikator Motivasi .....	25
2.3 Turnover Intention .....	30
2.3.1 Pengertian Turnover Intention .....	30
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention .....	31
2.3.2 Prediktor Turnover .....	35
2.3.4 Kategori Turnover .....	36
2.3.5 Indikator Turnover Intention .....	37
2.4 Penelitian Terdahulu .....	38
2.5 Kerangka Berpikir .....	39
2.6 Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	41
3.2 Operasional Variabel .....	41
3.4 Jenis Dan Sumber Data .....	42
3.3 Populasi Dan Sampel .....	43
3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data .....	43
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	
4.1 Sejarah Singkat .....	49
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.3 Struktur Organisasi .....	51
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1 Identifikasi Responden .....	58
5.1.1 Jenis Kelamin .....	58



5.1.2 Umur .....	59
5.1.3 Pendidikan .....	60
5.1.4 Masa Bekerja .....	61
5.2 Uji Instrumen Penelitian .....	61
5.2.1 Uji Validitas .....	61
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	62
5.3 Analisis Deskriptif .....	63
5.3.1 Analisis Deskriptif Kompensasi .....	63
5.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi .....	70
5.3.3 Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i> .....	81
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	88
5.4.1 Uji Normalitas .....	88
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	90
5.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	91
5.5 Analisis Data .....	92
5.5.1 Uji Regresi Linier Berganda .....	92
5.5.2 Uji F (Simultan) .....	93
5.5.3 Uji t ( Parsial) .....	94
5.5.4 Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	95
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	96
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	
6.1 Kesimpulan .....	100
6.2 Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>

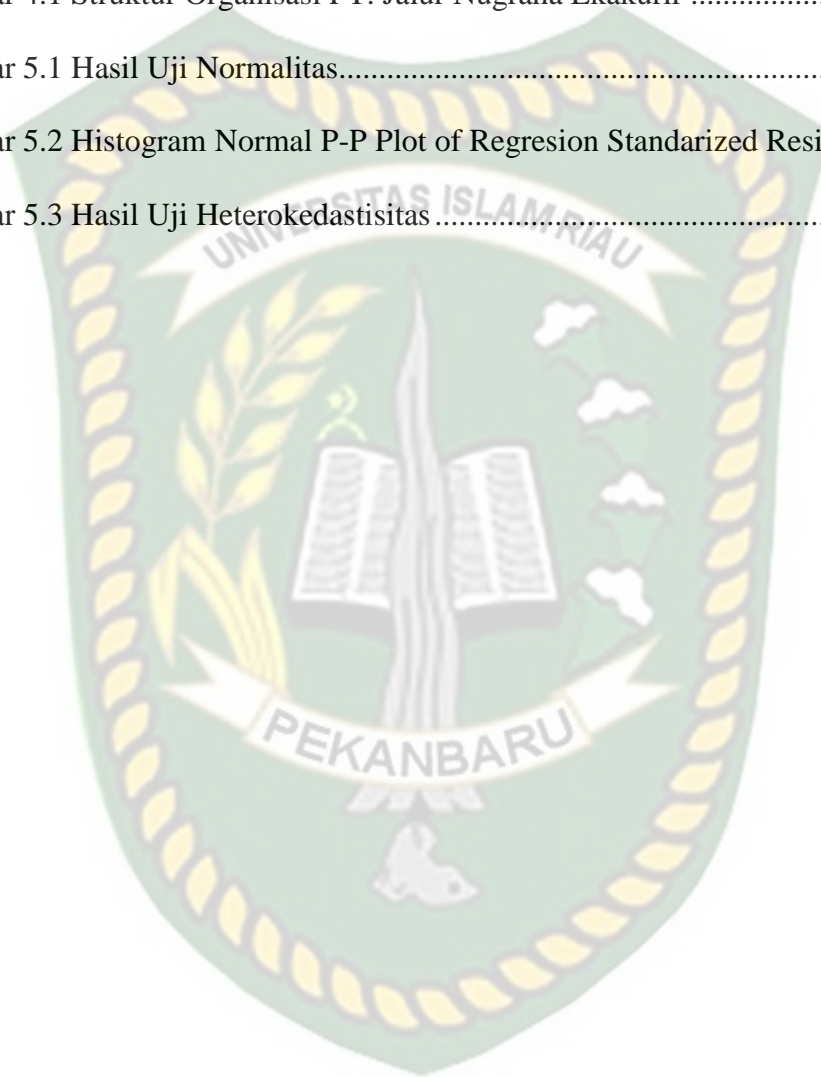
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) .....	6
Tabel 1.2 Jenis Kompensasi Yang Diberikan PT. Jalur Nugraha Ekakurir .....	7
Tabel 1.3 Tingkat Turnover Intention Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir ...	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2 Jawaban Alternatif Responden.....	43
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	61
Tabel 5.5 Uji Validitas .....	62
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 5.7 Gaji Pokok.....	64
Tabel 5.8 Kebijakan Standar Gaji .....	64
Tabel 5.9 Insentif .....	65
Tabel 5.10 Jamsostek .....	66
Tabel 5.11 Tunjangan Transportasi .....	67
Tabel 5.12 Tunjangan Hari Raya .....	68
Tabel 5.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	69
Tabel 5.14 Keinginan Untuk Dapat Bertahan Hidup.....	70
Tabel 5.15 Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan.....	71
Tabel 5.16 Keinginan Memperoleh Pengakuan .....	72
Tabel 5.17 Keinginan Untuk Berkuasa .....	73

Tabel 5.18 Kondisi Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 5.19 Kompensasi Yang Memadai .....	75
Tabel 5.20 Supervisi Yang Baik .....	76
Tabel 5.21 Adanya Jaminan Pekerjaan .....	77
Tabel 5.22 Status Dan Tanggung Jawab .....	78
Tabel 5.23 Peraturan Yang Fleksibel .....	79
Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	80
Tabel 5.25 Rasa Ketidakpuasan Bekerja.....	82
Tabel 5.26 Bekerja Keluar Dari Pekerjaan .....	82
Tabel 5.27 Menginginkan Pekerjaan Lain .....	83
Tabel 5.28 Mencari Pekerjaan Yang Lebih Baik .....	84
Tabel 5.29 Berniat Untuk Keluar .....	85
Tabel 5.30 Tujuan Keluar Yang Jelas .....	86
Tabel 5.31 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Turnover Intention ..	87
Tabel 5.32 Uji Heterokedastisidas .....	90
Tabel 5.33 Uji Regresi Linier Berganda .....	92
Tabel 5.34 Uji F .....	93
Tabel 5.35 Uji T .....	94
Tabel 5.36 Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	96

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jalur Nugraha Ekakurir .....	52
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	88
Gambar 5.2 Histogram Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual ....	89
Gambar 5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	91





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2000:10). Analisis dari definisi diatas dapat dilihat bahwa adanya penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing didalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja.

Sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat menggerakkan sumber daya lainnya, seperti sumber daya mesin, modal, bahan baku dan lain-lain. Sumber daya manusia perusahaan terdiri atas beberapa kelompok ada sumberdaya manusia yang selalu menggerakkan kemampuannya sampai batas maksimal, ada yang menggerakkan kemampuannya sebatas beban kerja namun banyak juga sumber daya manusia yang tidak mengerah kemmapuannya dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan dengan mempertimbangkan factor kekuatan dan kelemahan individu agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

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.

Dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat turnover intention haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem kompensasi dan motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Ketika tingkat turnover intention pada perusahaan tinggi maka muncul banyak dampak yang dialami perusahaan seperti harus mengeluarkan biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur dan pengawasan kerja. Kerugian perusahaan yang lain adalah posisi yang kosong karena ditinggalkan oleh karyawan yang pindah. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dalam perusahaan. Perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan dalam praktik manajemen sumber daya manusia seperti gaji, kompensasi, tunjangan dan dukungan terhadap karyawan, bentuk pemenuhan hak karyawan oleh perusahaan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala hal yang berbentuk uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya. Kompensasi yang diterima inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya.

Sedarmayanti (2009) Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. 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.

Keinginan karyawan untuk keluar (turnover intention) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem kompensasi dan motivasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan. Steel dan Ovalle (1984) yang dikutip Smither (1998) bahwa, “memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi turnover lebih baik daripada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan.” Sedangkan Handoko (2000) menyatakan, perputaran (turnover) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatankegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Di lain pihak, dalam kasus nyata, banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan turnover intention.

Menurut Kasenda (2013) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2008 :141) motivasi adalah pemberian daya gerak penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Soeprapto Suparno bersama Johari Zein mendirikan perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa yang dikenal dengan Tiki JNE pada tanggal 26 November 1990. Perusahaan ini memulai kegiatannya dengan delapan karyawan dan modal 100 miliar rupiah. Pusat kegiatan usahanya yaitu penanganan kegiatan kepabeian, impor kiriman barang, dokumen, serta pengantaranya dari luar negeri



ke Indonesia. Nilai-nilai dasar yang dianut JNE adalah jujur, adil, disiplin, tanggung jawab, kerjasama, peduli, dan visioner. Sedangkan filosofinya yaitu efektif, efisien, fleksibel, dan seimbang. Tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang bermarkas di Hongkong yang kemudian memberi kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah antaran sampai ke seluruh dunia. Karena persaingannya di pasar domestik, JNE juga memusatkan memperluas jaringan domestik. Dengan jaringan domestiknya TIKI dan 17 namanya, JNE mendapat keuntungan persaingan dalam pasar domestic. JNE juga memperluas pelayanannya dengan logistik dan distribusi.

Selama bertahun-tahun TIKI dan JNE berkembang menjadi dua perusahaan yang punya arah sendiri. Karena itu, keduanya menjadi saingan dan akhirnya JNE menjadi perusahaan sendiri dengan manajemen diri sendiri. JNE meluncurkan logonya sendiri pada tahun 2000 dan berpisah dari TIKI. JNE lalu berusaha melakukan inovasi dengan memberikan layanan yang berbeda dengan TIKI. Kesan awal, masyarakat menganggap layanan JNE lebih mahal dari yang lainnya. Ini karena segmen yang dibidik memang segmen premium.

Pengembangan produk dan layanan yang berbeda di JNE antara lain menyediakan jasa kurir, logistic, money remittance hingga jasa kargo. Sebagai sister company dengan TIKI, secara etika bisnis, JNE menghadapi kesulitan tidak boleh beradu harga dan layanan dengan TIKI. Namun, ternyata industri pengiriman berkembang dan pasarnya ikut membesar sehingga JNE tidak perlu berebut pasar. Perlahan-lahan JNE menemukan banyak layanan baru yang tidak terpikir sebelumnya.

Saat ini JNE didukung oleh lebih dari 1000 karyawan dan tidak kurang dari 1.500 gerai yang tersebar luas di Indonesia. Kehandalan JNE juga telah dibuktikan dengan diraihinya berbagai bentuk penghargaan serta sertifikasi ISO 9001:2000 atas jasa layanan yang telah diberikan. Layanan terbaik adalah harga mati bagi JNE. Karena itu, sangat wajar kalau JNE punya SDM yang handal. Bahkan departemen HRD mempunyai empat divisi yaitu intelektual (berhubungan dengan pekerjaan), training (bertugas untuk kegiatan outbound dan memberikan training), spiritual (mengatur kegiatan keagamaan), dan fisik (berhubungan dengan aktivitas kebugaran badan karyawan). Pemimpin perusahaan JNE berkata, setiap masa selalu ada tantangannya, tapi kita tetap harus maju menghadapi tantangan itu.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pekanbaru**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang Utama	1
2	Wakil Kepala Cabang	1
3	Sekretariat	1
4	Section Head Sales & Marketing	1
5	Unit Head Sales	4
6	Unit Head Marketing	2
7	Unit Head Human Capital	2
8	Unit Head General Operation	3
9	Unit Head IT	2
10	Section Head Operation	1
11	Unit Head Inbound	5
12	Unit Head Outbound	4
13	Unit Head Transit	5
14	Unit Head Trucking	8
15	Unit Head Costumer Care	3
16	Unit Head Cod	4
17	Section Head Finace & Administration	1
18	Unit Head Finace	1
19	Unit Head Accounting	1
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>

Sumber : Administrasi PT. Jalur Nugraha Ekakurir, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 50 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaanya yang di bebaskan kepada karyawan. Dan perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan tersebut agar mampu meminimalisir karyawan yang keluar atau berpindah ke pekerjaan yang lainnya. Dengan memberikan kompensasi yang memadai maka akan menambah harapan dan keinginan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Jenis Kompensasi Yang Diberikan PT. Jalur Nugraha Ekakurir**  
**(JNE) Cabang Utama Pekanbaru**

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Gaji	Satu kali dalam sebulan
2	Insentif	6 bulan sekali
3	Bonus	Jika dapat prestasi
4	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali
5	Jaminan Kecelakaan Kerja	3 bulan sekali
6	Asuransi Kesehatan	Sesuai kebutuhan perusahaan
7	Laba Perusahaan	Jika perusahaan mendapatkan laba yang lebih

Sumber: PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) memberikan kompensasi yang lebih memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun pada sisi lain perusahaan juga selalu memberikan bonus jika mendapatkan prestasi lebih kepada karyawan. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah memadai, akan tetapi masih ada karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, dengan keinginan karyawan yang ingin keluar maka kualitas perusahaan akan menurun. Kompensasi mengacu kepada

gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan untuk layanan atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi perusahaan. Dessler (2005) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk imbalan dari pekerjaan karyawan yang diberikan perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai dan cukup bagi karyawan maka karyawan pada perusahaan ini tidak berkeinginan untuk keluar dan berhenti dari pekerjaannya pada organisasi tersebut. Untuk melihat tingkat turnover intention karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Turnover Intention Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Pindah dan Berhenti	Jumlah Karyawan Masuk
1	2017	5	3
2	2018	4	3
3	2019	6	2
	Jumlah	15	7

Sumber: PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah karyawan yang berhenti dan pindah (turnover intention) selama tiga tahun terakhir yakni dari tahun 2017 sampai tahun 2019 yang berjumlah 15 orang. Turnover tersebut akan menambah biaya perusahaan untuk mencari anggota karyawan baru dan merekrut lagi karyawan yang ingin bekerja pada perusahaan dengan menggantikan karyawan yang mengundurkan diri tersebut.

Hal lain yang mempengaruhi turnover intention karyawan selain kompensasi ialah motivasi. Motivasi karyawan yang tinggi akan menambahkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan target kerja yang ingin dicapainya dengan baik. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan



sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2008) motivasi merupakan factor psikologi yang menunjukkan minat individu terhadap rasa puas dan tanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya factor kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Handoko (2003:155), suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan motivasi kerja adalah melalui kompensasi. Sedangkan menurut Simamora (2004:626), pada saat kinerja dikaitkan dengan imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins (2008:222), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya.

Motivasi adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu dan tindakan tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Wregner (2003) mengemukakan motivasi adalah suatu energy dari individu untuk mengambil tindakan dan tindakan tersebut memiliki tujuan. Setiap manusia dalam hidup mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Hal inilah yang mendorong manusia untuk melakukan suatu pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan kepuasan diri.

Motivasi yang di berikan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) kepada seluruh anggota karyawan sudah dilakukan dengan baik, namun pemimpin masih mengutamakan keegoisan sendiri dalam bekerja, seperti memaksa target karyawan untuk menyelesaikan dan menuntaskan pengantaran paket dari konsumen dan pengiriman dalam jumlah yang banyak. Pemimpin menegaskan kepada seluruh anggota karyawan harus menyelesaikan dalam pentargetan yang baik dan cepat menyelesaikan tugas dalam satu hari kerja, akan tetapi pemimpin juga kurang memotivasi kepada karyawan untuk bekerjasama dalam satu tim. Dengan hal ini maka anggota karyawan kurang dalam berkoordinasi dan menyeimbangkan target kerja dan penyelesaian tugas. Pada hal nya memotivasi karyawan juga sangat perlu dan sangat mempengaruhi tingkat turnover karyawan. Dengan begitu karyawan juga akan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan mengurangi sikap turnover tersebut.

Menilai dan menghargai hasil kerja dan karya serta dedikasi seorang karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang sesuai atau layak, dimana tujuan dari seseorang dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan berupa kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan

tersebut dan juga keluarganya. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang untuk bekerja, karena jika seorang karyawan sudah merasa bahwa tempat dimana ia bekerja dan mampu memenuhi segala kebutuhannya dan keinginannya besar kemungkinan karyawan akan bertahan pada perusahaan tersebut.

Dorongan dan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan juga dari perusahaan itu bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka akan memberikan yang lebih baik untuk perusahaan kelak, merasa nyaman dan senang berada didalam serta menjadi bagian dari keluarga perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas serta melihat pentingnya pengadaan kompensasi dan motivasi pada karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru ?

3. Apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention pada karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian.**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi penulis  
Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karna dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Turnover Intention dalam perusahaan.
- b. Bagi pihak perusahaan  
Dapat digunakan sebagai masukan guna mengantisipasi para karyawan agar tidak mengalami turnover intention, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktifitas yang optimal tercapai.



c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

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 tuntunan 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.

### **2.1.2 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) 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.

b) Kepuasan Kerja

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

c) Pengadaan Efektif

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

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.

### 2.1.3 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.
  - 1) 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).

2) 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.

### 2.1.4 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.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong bertingka laku dalam



mencapai tujuan. Menurut Robbins, (2011) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2003) berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2007) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut George and Jones (2005), motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan

usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005). Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

### 2.2.2 Teori-Teori Motivasi

Mc. Clelland (2003) seorang ahli psikologi kebangsaan Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan (Mangkunegara, 2005), yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*Need for power*), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi situasi orang lain agar menjadi dominan dan

pengotrol. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memperpedulikan perasaan orang lain.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

#### 1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

#### 2. Prestasi kerja

Pangkal otak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercaya kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

#### 3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerjaan. Semua pihak seperti Pemimpin, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan memalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

#### 6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

#### 7. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh



perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### **2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi**

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009) yaitu:

##### 1) Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab stautus untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya. Faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas

akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau



mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak mengentak, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

## **2.3 Turnover Intention**

### **2.3.1 Pengertian Turnover Intention**

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (turnover) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. 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.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2009) turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari

perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (turnover) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2006:214) Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention**

Menurut Siagian (2004) berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (turnover intention) antara lain:

- 1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang

mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

## 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (turnover intention). Menurut Oetomo dalam Riley (2006), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a) Organisasi Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.
- b) Individu Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2009) beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:



a. Beban Kerja

Merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

b. Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan

karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

d. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

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. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

1. Prediktor Turnover

Menurut Rivai (2006) ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari turnover, yakni:

- a) Variabel Kontekstual (Contextual Variables) Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai turnover adalah adanya alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut

menerima nilai atau menghargai perubahan kerja (perceived costs of job change).

Variabel kontekstual ini tercakup didalamnya adalah: a. Alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (External Alternatives) Dikarenakan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan, maka literatur lebih menekankan pada persepsi mengenai alternatif eksternal sebagai prediktor dari turnover intention organisasional.

b) Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (Internal Alternatives)

Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks organisasi secara keseluruhan. Ketersediaan dan kualitas pekerjaan yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari turnover disamping persepsi terhadap alternatif eksternal.

Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan (embeddedness). Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapkan kepada individu untuk berpindah/mengubah pekerjaan, meski dia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik.

### 2.3.3 Kategori Turnover

Menurut Handoyo (2004:56), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Turnover yang terjadi sukarela (Voluntary turnover) Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain .
2. Turnover yang dipisahkan (Involuntary turnover) Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

#### **2.3.4 Indikasi Terjadinya Turnover Intention**

Menurut Harnoto (2002) turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi tersebut meliputi:

1. Absensi karyawan yang meningkat

Karyawan yang memiliki turnover intention biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang memiliki turnover intention akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan tersebut.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja



Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan memiliki turnover intention. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran.

#### 4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki turn over intention lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

#### 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya perilaku ini berlaku untuk karyawan dengan karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh berbeda dari biasanya maka menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

### 2.3.5 Indikator Turnover Intention

Turnover intention menurut Mobley (1978) ada beberapa yang diukur dari indikator tersebut, yaitu:

#### 1. Intention to search for alternatives (mencari pekerjaan lain)

Mencari pekerjaan lain ini ditandai dengan adanya keinginan pegawai untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan sering berpikiran untuk keluar dari pekerjaan, maka karyawan cenderung mencoba untuk mencari perusahaan yang lebih baik diluar.

#### 2. Thinking of quitting (memikirkan untuk keluar)

Memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, thinking of quitting ini timbul dari adanya rasa ketidakpuasan kerja karyawan, setelah itu karyawan berpikir untuk keluar dari tempat ia bekerja.

### 3. Intention to Quit (niat untuk keluar)

Karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan saat ini apabila telah mendapatkan pekerjaan lebih baik dan kemudian dilanjutkan dengan adanya keputusan dari karyawan untuk keluar.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

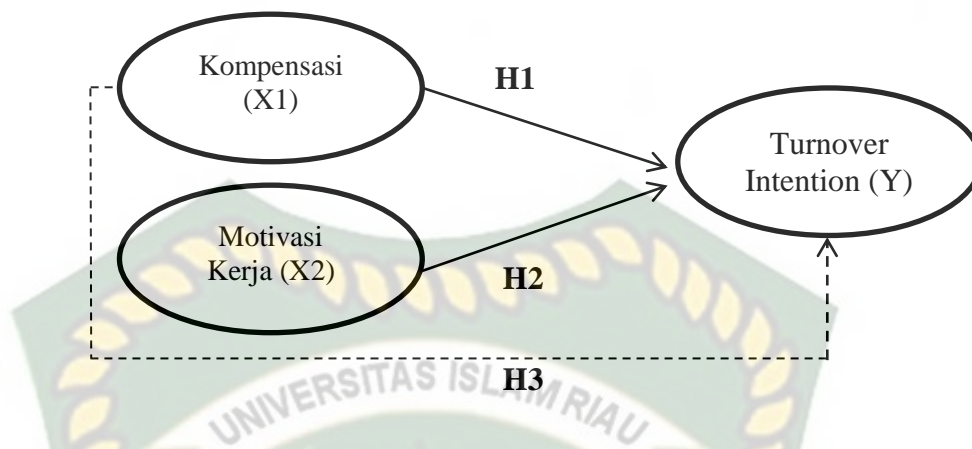
No	Nama/tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1.	<b>Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid, M.Djudi Mukzam (2013)</b>	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Tiki JNE Kota Malang	Kompensasi, Motivasi, Turnover Intention	Berdasarkan hasil diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.
2.	<b>Setyowani, Wirda (2017)</b>	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Lazada Express Jakarta	Kompensasi, Motivasi Kerja, Turnover Intention	Hasil dari penelitian ini adalah variable kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention
3.	<b>Sri Haryanti Lubis (2020)</b>	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Turnover Intention	Hasil dari penelitian ini adalah uji F diketahui nilai Fhitung merupakan 150,486 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikan pada penelitian ini adalah $0,00 < 0,05$ dan Nilai F hitung sebesar $150,486 > F$ tabel

				3,08 maka secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam PT Jalur Nugraha Eka Kurir Batam.
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2.5 Kerangka Berfikir

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2015). Memberikan motivasi kepada karyawan secara tidak langsung dapat mengurangi *turnover intention*. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Terpenuhinya kebutuhan karyawan yang dapat dimulai dengan kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat mengurangi niat keluar dari karyawan. Berbanding terbalik jika tidak terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan di perusahaan, karyawan tersebut akan mulai berpikir untuk dapat memenuhi kebutuhan dasarnya di perusahaan lain. Berikut ini kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



Sumber : Rivai (2014), George and Jones (2005)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover intention di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover intention di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru
- H3 : Diduga kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru



### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru Jl. Sisingamangaraja No. 65 Pekanbaru.

#### 3.2 Operasional Variable Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi Langsung</li> <li>• Kompensasi Tidak Langsung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gaji Pokok</li> <li>b) Kebijakan Standar Gaji</li> <li>c) Insentif</li> <li>a) Jamsostek</li> <li>b) Tunjangan Transportasi</li> <li>c) Tunjangan Hari Raya</li> </ul>	Ordinal
Motivasi Kerja (X2) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Robbins, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Intrik</li> <li>• Motivasi Ekstrinsik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Keinginan untuk dapat bertahan hidup</li> <li>b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan</li> <li>c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan</li> <li>d) Keinginan untuk berkuasa</li> <li>e) Kondisi lingkungan kerja.</li> <li>a) Kompensasi yang memadai</li> <li>b) Supervisi yang baik</li> <li>c) Adanya jaminan pekerjaan</li> <li>d) Status dan tanggung jawab</li> <li>e) Peraturan yang fleksibel</li> </ul>	Ordinal

Turnover Intention (Y) keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memikirkan untuk keluar</li> <li>• Mencari pekerjaan lain</li> <li>• Niat untuk keluar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Rasa ketidakpuasan bekerja</li> <li>b) Berpikir keluar dari pekerjaan</li> <li>a) Menginginkan pekerjaan lain</li> <li>b) Mencari pekerjaan yang lebih baik</li> <li>a) Berniat untuk keluar</li> <li>b) Tujuan keluar yang jelas</li> </ul>	Ordinal
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di teliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru jumlah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang akan memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode sensus* yaitu sesuai dengan ketetapan yang ditetapkan oleh peneliti yaitu berjumlah 50 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

#### a) Data primer

yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang

pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru

b) Data sekunder

yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profile PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Puas (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 3.2 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Butir Soal</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2012

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel-tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban.

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS Version 25.00*. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

#### 1) Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008), Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrument dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas yang digunakan adalah *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,5 bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0.5 keatas, maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.



## **b. Uji Reabilitas**

Pengujian reabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrument yang realibel adalah instrument yang digunsksn beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2008).

Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reabilitas yang tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reabilitas, biasanya digunakan sebuah variabel yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* lebih besat 0.60. Semakin dekat *Croanbach Alpha* pada nilai 0.1 maka semakin baik reabilitas alat ukur tersebut, dan instrument indikator kuesioner dinyatakan reliable dan bisa dipercaya.

## **2) Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan KolmogorovSmirnov nilai  $\text{sig} > 0.05$ , maka data berdistribusi normal.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent yang ada atau

variabel harus bebas/tidak boleh ada kolerasi. Uji Multikolinieritas dilakukan tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIP), dengan rumus: Batas tolerance value adalah 0.1 dan batas VIF adalah 10, jika :

- Tolerance value <0,1 atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas
- Tolerance value >0,1 atau VIF <10 : tidak terjadi multikolinieritisc.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

### 3) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Motivasi

$\epsilon$  = Epsilon

#### 4) Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Setiap ada penambahan variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R<sup>2</sup>. Model adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

#### 5) Uji Hipotesis

##### a. Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat (turnover intention).

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang

diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

#### **b. Uji T (Parsial)**

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel bebas  $X_1$  berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel bebas  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y.



## BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa disingkat dengan JNE adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang berpusat di Jakarta. Dibawah nama resmi yang berlabel Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan pengiriman terbesar di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pertama kali pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprapto Suparno. Pada awal berdirinya, perusahaan ini didirikan sebagai perintis salah satu divisi dari PT. Citra van Titipan Kilat (Tiki).Tiki sendiri merupakan perusahaan pengiriman internasional.

Dengan jaringan domestiknya TIKI dan namanya, JNE mendapatkan keuntungan persaingan dalam pasar domestik. JNE juga memperluas pelayanannya dengan logistik dan distribusi, dengan salah satu cabang JNE yang ada di Pekanbaru. Kota Pekanbaru termasuk kota yang memiliki traffic pengiriman barang yang cukup tinggi.

JNE Pekanbaru didirikan sejak tahun 1997 turut merasakan kemajuan kota pekanbaru. Hal tersebut diungkapkan Hui Mandra, Pimpinan cabang JNE pekanbaru yang memberikan seluruh dedikasinya untuk kemajuan perusahaan anak bangsa ini sejak awal didirikan di Riau.

Bermula dari kantor pertama berstatus sewa yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai, saat ini memiliki gudang terbesar di jalan Rawa Indah. JNE memiliki cabang di berbagai daerah dipekanbaru dan memiliki kantor sendiri dan

berlokasi di jalan Sisimangaraja Nomor 65. Melalui kantor ini JNE melayani pelanggannya untuk melakukan pengiriman barang, paket, dokumen, baju dan lainnya. Agar memenangkan persaingan dan bertahan di pasar jasa pengiriman barang di Indonesia, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai layanan dan kelebihan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain.

## **4.2. Visi, Misi dan Motto Perusahaan**

### **4.2.1 Visi Perusahaan**

- Untuk menjadi perusahaan rantai pasok global terdepan di dunia
- Sukses hanya dapat dicapai melalui kerjasama usaha integral dalam perkembangan. Mendorong proses belajar dan berubah menuju pertumbuhan, kesempurnaan dan pencapaian keuntungan.
- Untuk menjadi perusahaan internasional yang sukses adalah penting bagi JNE untuk memiliki jaringan usaha yang kuat di Indonesia yang merupakan salah satu negara target investasi dan pasar yang strategis di mata dunia.
- Perpaduan layanan pengiriman, kepabeanan, pergudangan dan pendistribusian di bawah satu atap memberikan solusi bagi kebutuhan distribusi dunia 7 perdagangan melalui internet yang akan menjadi gaya hidup masyarakat modern pada abad mendatang

### **4.2.2 Misi Perusahaan**

- Untuk memberi pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten
- Melayani segenap lapisan masyarakat Indonesia baik perumahan maupun perkantoran dan industri melalui jaringan layanan pengiriman ekspres.

- Memadukan efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas jasa yang prima untuk menjadikan JNE pilihan utama dalam pengiriman dokumen, paket dan kargo paket waktu di Indonesia.
- Menjadi sebuah perusahaan jasa ekspres nasional berstandar layanan internasional

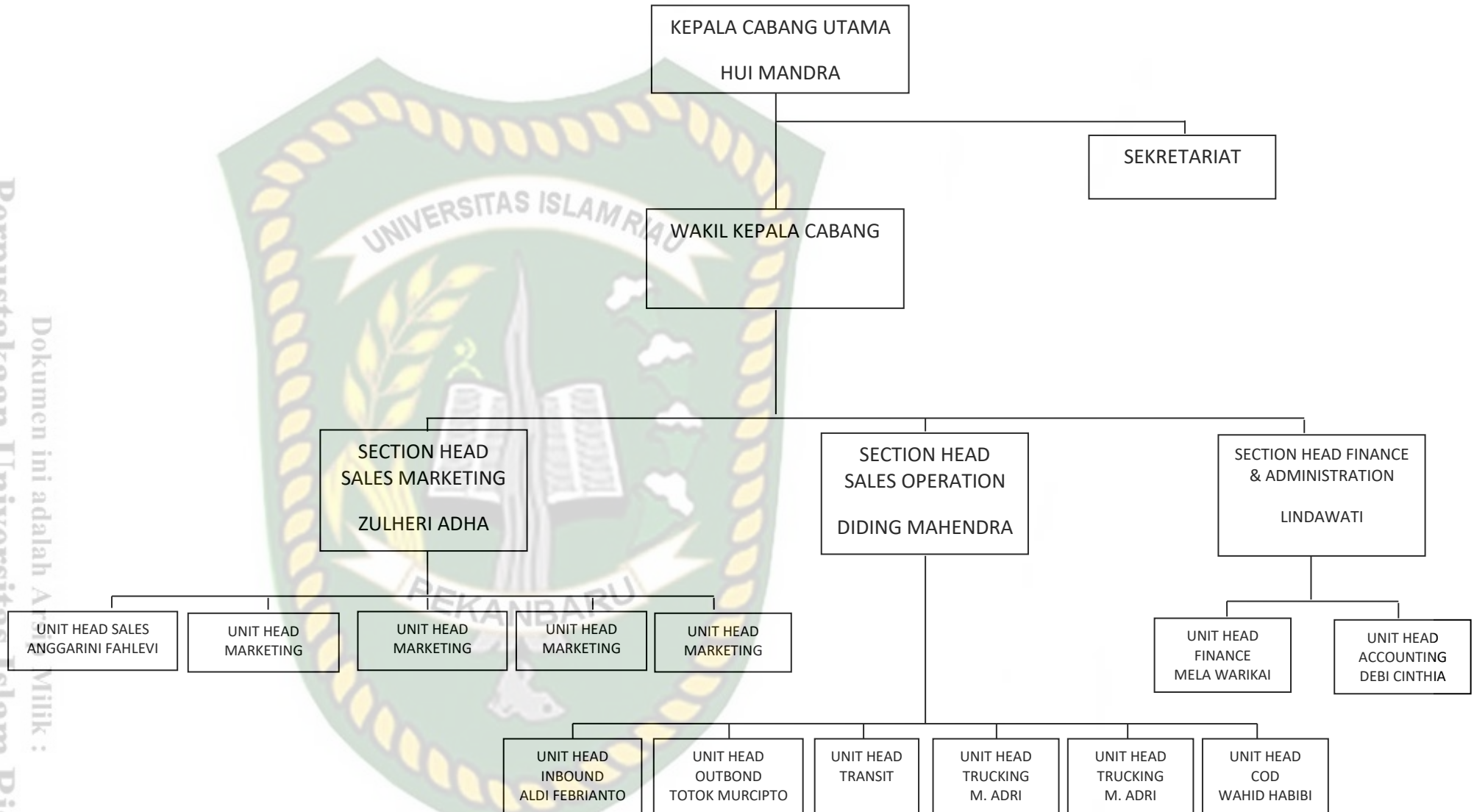
#### **4.2.3 Motto Perusahaan**

- Melayani pelanggan secara terpadu, cepat dan aman sampai tujuan
- Kepuasan pelanggan adalah harapan, keluhan pelanggan motivasi untuk memperbaiki diri.

#### **4.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah sebuah garis hirarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan. Dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Jalur Nugraha Ekakurir**  
**Cabang Utama Pekanbaru**





Keterangan :

1. *Unit head sales*

- Melakukan penjualan dengan mencari klien atau pelanggan dengan aktif untuk mendapatkan pendapatan perusahaan.
- Melakukan analisa pelanggan untuk mencari tahu apa yang dibutuhkan mereka
- Menjalin komunikasi kepada pelanggan untuk menjaga hubungan baik.

2. *Unit head marketing*

- Memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen
- Membuat strategi pemasaran produk

3. *Unit head human capital*

- Mendesain organisasi
- Mengatur para karyawan
- Mengembangkan potensi karyawan dan organisasi

4. *Unit head customer care*

- Sebagai komunikator
- Melayani pelanggan melalui telepon atau tatap muka langsung
- Mengorganisir administrasi

5. *Unit head finance*

- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan.
- Membayar pajak perusahaan agar tepat waktu

6. *Unit head accounting*

- Memproses dan mengelola laporan keuangan

- Mencatat transaksi dari bisnis.
- Bertanggung jawab dalam semua laporan kepala cabang

7. *Unit head outbound*

- Melakukan penerimaan hasil pick up dari petugas pick up
- Memastikan data dan barang yang dikirim telah sesuai
- Melakukan pemeriksaan dan penyegelan atas kiriman HVS dan packing bila diperlukan.

8. *Unit head inbound*

- Menerima dan memastikan kiriman yang diterima dari petugas bandara
- Bertanggung jawab terhadap kiriman selama dalam perjalanan.
- Melakukan pengecekan data atau barang yang akan dikirim dengan memastikan bagian dalam kemasan dan baik.

9. *Unit head trucking*

- Menyiapkan sarana untuk proses pengambilan kiriman pengiriman dengan baik dan benar.
- Memastikan jenis layanan dan pembayaran yang diterima oleh customer
- Memastikan kiriman tidak bermasalah dan layak kirim

Jenis paket pengiriman JNE adalah sebagai berikut :

1. YES (Yakin Esok Sampai)

Adalah layanan dengan waktu sampai di tujuan keesokan hari (termasuk hari Minggu dan hari libur nasional). Berikut ketentuan jenis paket pengiriman YES:

- Berlaku waktu batas maksimum pengiriman.
- Penyampaian ke penerima paling lambat 23.59 waktu setempat.
- Garansi uang kembali apabila ada keterlambatan penyampaian yang disebabkan oleh pihak JNE

## 2. REG (Reguler)

Adalah layanan pengiriman ke seluruh wilayah Indonesia dengan perkiraan waktu sampai kiriman 1-7 hari kerja, tergantung zona daerah yang menjadi tujuan pengiriman. Berikut ketentuan jenis paket pengiriman

REG:

- Tidak melayani pengiriman di hari Minggu dan hari libur nasional
- Tidak berlaku garansi uang kembali.

## 3. OKE (Ongkos Kirim Ekonomis)

OKE adalah salah satu jenis paket pengiriman JNE yang merupakan layanan pengiriman ke seluruh wilayah Indonesia dengan tarif ekonomis dengan perkiraan waktu sampai kiriman lebih lama dari Service REGULER. Tergantung pada zona daerah yang menjadi tujuan pengiriman. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman OKE ini:

- Tidak melayani pengiriman di hari sabtu, minggu dan libur nasional
- Tidak berlaku garansi uang kembali (money back guarantee).
- Mulai 1 Oktober 2017, pengiriman menggunakan service JNE OKE tidak berlaku untuk pengiriman dalam kota.

#### 4. SUPER SPEED (SS)

Jenis paket pengiriman SS adalah layanan pengiriman dengan mengutamakan kecepatan dan penyampaiannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau disepakati. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman SS ini:

- Layanan SS tersedia di wilayah tujuan tertentu melalui moda transportasi darat maupun udara. Khusus transportasi udara adalah yang memiliki jadwal penerbangan langsung (direct flight) ke tujuan.
- Service Level Agreement (SLA) layanan SS adalah maksimum 24 jam sejak transaksi/paket dijemput kurir.
- Pada kondisi tertentu estimasi pengiriman dapat melampaui 24 jam apabila ada permintaan khusus (special instruction) dari pelanggan.
- Berlaku garansi uang kembali apabila pengiriman lebih dari 24 jam atau melampaui permintaan khusus (special instruction).
- Pengirim akan menerima pemberitahuan keberhasilan pengiriman paket melalui ponsel ke nomor ponsel pengirim yang tercantum pada resi.

#### 5. Diplomat

Jenis paket pengiriman DIPLOMAT adalah layanan pengiriman barang dan dokumen bernilai tinggi yang dibawa langsung oleh petugas JNE (hand carry) dengan mengutamakan kepastian, keamanan dan kecepatan kiriman mulai dari penjemputan hingga di tangan penerima. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman DIPLOMAT ini:



- Pilihan moda transportasi dapat melalui udara, darat, ataupun laut, dengan menyesuaikan jadwal yang tersedia.
- Biaya pengiriman disesuaikan dengan transportasi dan biaya-biaya lain yang menyertai proses pengiriman.
- Berlaku garansi uang kembali (money back guarantee) apabila penyampaian tidak sesuai dengan kesepakatan pada saat awal pengiriman.
- Hubungi contact center atau cabang JNE terdekat untuk mengetahui jadwal dan estimasi waktu pengiriman.

#### 6. JNE Trucking (JTR)

Jenis paket pengiriman JNE Trucking atau JTR adalah layanan pengiriman dalam jumlah besar dengan menggunakan armada truk melalui darat dan laut dengan harga yang kompetitif. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman JTR ini:

- Minimum berat paket yang dikirimkan adalah 10 Kg.
- Berlaku juga untuk pengiriman motor
- Berlaku untuk pengiriman nasional
- Tidak berlaku garansi uang kembali (money back guarantee).

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identifikasi Responden

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan penolahan terhadap data melalui perhitungan statisti deskriptif. Analisis data responden ini dikalsifikasikan berdasarkan pada beragam karakteristik responden seperti jenis kelamin, tingkat umur, pendidikan dan masa bekerja. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Berikut ini penyajian identifikasi responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	32	64,00%
2	Perempuan	18	36,00%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang karyawan atau sebesar 64,00% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang karyawan atau sebesar 36,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) lebih menekankan karyawannya pada jenis kelamin laki-laki, alasanya

adalah karena perusahaan tersebut bergerak pada bidang ekspedisi yang membutuhkan tenaga yang ekstra sehingga perusahaan lebih banyak merekrut karyawan berjenis kelamin laki-laki, selain itu sistem kerja pada JNE ini menggunakan shif kerja sehingga perusahaan menekankan karyawan laki-laki yang dapat bekerja full time dan dapat bekerja dilapangan berbeda dengan karyawan kantor.

### 5.1.2 Tingkat Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang. Dari sampel penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), responden memiliki umur yang beragam seperti halnya digunakan sebagai kematangan dari karyawan itu sendiri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18-25 Tahun	9	18,00%
2	26-30 Tahun	28	56,00%
3	31-35 Tahun	5	10,00%
4	36-40 Tahun	8	16,00%
5	> 41 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar pada usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 28 karyawan atau sebesar 56,00% dan sedangkan untuk umur yang berada distribusi kecil berada pada umur 31-35 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan atau sebesar 10,00%. Umur memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan yang dikarenakan kematang seseorang dinilai dari beberapa faktor seperti umur

dari karyawan itu sendiri. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) lebih mengutamakan umur yang produktif seperti umur 26-30 tahun alasannya adalah untuk mempertahankan eksistensinya pada bidang ekspedisi dan karyawan yang berumur tersebut dapat mengontrol emosionalnya sehingga mereka dapat bekerja secara baik dan maksimal.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan pendidikan SMA/SMK, D3 dan pendidikan Sarjana S1. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	9	18,00%
2	Diploma	5	10,00%
3	Sarjana S1	36	72,00%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah pendidikan Sarjana S1 sebanyak 36 orang karyawan atau sebesar 72,00% dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang karyawan atau sebesar 18,00%, sedangkan untuk karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 karyawan atau sebesar 10,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan S1 lebih dominan dalam penelitian ini. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) juga memperhatikan kemampuan dan keterampilan para



karyawan, hal ini yang menjadi alasan mengapa JNE lebih banyak karyawan yang belatar belakang sarjana, karyawan sarjana ini di tempatkan pada kantor dan lapangan untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

#### 5.1.4 Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan suatu periode waktu atau lamanya para karyawan bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	16	32,00%
2	6-9 Tahun	22	44,00%
3	10-14 Tahun	9	18,00%
4	>15 Tahun	3	6,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 49 responden yang memiliki masa kerja 6-9 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 22 karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ini memiliki masa kerja 6-9 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam menghadapi permasalahan yang ada serta sudah cakap dalam pekerjaan yang telah diberikan.

## 5.2 Hasil Uji Instument Penelitian

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Tingkat signifikansi dengan tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05% dari dengan sampel 50 responden, untuk itu nilai kritis korelasi pada *product moment* atau r

tabel pada penelitian ini adalah 0,273. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Turnover Intention**

Variabel	Item	(r hitung)	(r-tabel)	Ket
Kompensasi (X1)	X1.1	0,705	0,273	Valid
	X1.2	0,540	0,273	Valid
	X1.3	0,757	0,273	Valid
	X1.4	0,735	0,273	Valid
	X1.5	0,715	0,273	Valid
	X1.6	0,799	0,273	Valid
Variabel	Item	(r hitung)	(r-tabel)	Ket
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,669	0,273	Valid
	X2.2	0,601	0,273	Valid
	X2.3	0,727	0,273	Valid
	X2.4	0,742	0,273	Valid
	X2.5	0,700	0,273	Valid
	X2.6	0,671	0,273	Valid
	X2.7	0,613	0,273	Valid
	X2.8	0,495	0,273	Valid
	X2.9	0,708	0,273	Valid
	X2.10	0,699	0,273	Valid
Variabel	Item	(r hitung)	(r-tabel)	Ket
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,815	0,273	Valid
	Y.2	0,881	0,273	Valid
	Y.3	0,744	0,273	Valid
	Y.4	0,721	0,273	Valid
	Y.5	0,715	0,273	Valid
	Y.6	0,489	0,273	Valid

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran terhadap setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* 0,60. Jika nilai uji reliabilitas diatas 0,60 maka variabel tersebut reliable atau handal digunakan dalam penelitian. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
Kompensasi	0,796	<b>Reliable</b>
Motivasi Kerja	0,848	<b>Reliable</b>
<i>Turnover Intention</i>	0,814	<b>Reliable</b>

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui semua variabel dalam penelitian reliable dan memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dari tiap-tiap variabel koefisien *cronbach alpha* yang paling besar adalah variabel motivasi kerja.

### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)

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.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaji Pokok**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	60,00
2	Setuju	15	30,00
3	Cukup Setuju	5	10,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang gaji pokok bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 60,00%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 30,00% dan sebanyak 5 responden dengan persentase 10,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa karyawan telah menyadari bahwa gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan harapan para karyawan, gaji pokok perusahaan telah sesuai dengan UMR yang telah ditentukan pemerintah, perusahaan tidak memberikan gaji dibawah standar gaji yang telah di tetapkan, namun terdapat 5 responden yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut hal ini terjadi mungkin saja mereka merasa gaji pokok yang telah diberikan masih kurang sehingga terjadi keselisihan antara karyawan dengan perusahaan.

**Tabel 5.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Standar Gaji**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	16,00
2	Setuju	31	62,00
3	Cukup Setuju	10	20,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang kebijakan standar gaji bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 16,00%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 62,00%, sebanyak 10 responden dengan persentase 20,00%



menjawab cukup setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 2,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa kebijakan standar gaji untuk karyawan berbeda-beda tergantung dengan kesepakatan di awal atau perjanjian kontrak kerja, perusahaan memberikan standar gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional untuk Kota Pekanbaru yaitu Rp. 2.900.000. Untuk perusahaan sendiri telah memberikan kompensasi atau telah sesuai dengan kebijakan standar gaji dari pemerintah dan perusahaan tidak melanggar ketentuan yang telah ditentukan, perusahaan juga memberikan berupa tunjangan kerja untuk para karyawannya.

**Tabel 5.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Insentif**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42,00
2	Setuju	23	46,00
3	Cukup Setuju	6	12,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang insentif bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 42,00%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 46,00% dan sebanyak 6 responden dengan persentase 12,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa insentif karyawan yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya dirasakan oleh semua karyawan, oleh karena

itu masih terdapat karyawan yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan yang telah diajukan, selanjutnya insentif karyawan akan diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan. Insentif sendiri berguna untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi, terutama karyawan bagian gudang yang memerlukan tenaga ekstra untuk dapat mengangkat barang dan lain sebagainya.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Jamsostek**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	36,00
2	Setuju	30	60,00
3	Cukup Setuju	2	4,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang jamsostek bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 36,00%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 60,00% dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa, tidak semua karyawan langsung mendapatkan jamsostek pada perusahaan, karyawan akan mendapatkan jamsostek jika sudah melewati masa tranning selama kurang lebih 6 bulan dan baru akan mendapatkan jaminan dari perusahaan, jamsostek ini berupa perlingdungan atas kecelakaan kerja, hamil, sakit, hari tua dan lain sebagainya. Namun berdasarkan data diatas

terdapat 2 responden yang merasakan cukup setuju, hal ini terjadi mungkin saja karyawan tersebut tidak mendapatkan jamsostek dimasa kerjanya.

**Tabel 5.11**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Transportasi**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	38,00
2	Setuju	26	52,00
3	Cukup Setuju	5	10,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang tunjangan transportasi bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 38,00%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 52,00% dan sebanyak 5 responden dengan persentase 10,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. 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, untuk karyawan seperti bagian gudang, counter dan sejenisnya tidak mendapatkan tunjangan transportasi namun mereka mendapatkan berupa bantuan sembako untuk setiap bulannya. Selain itu peneliti juga mendapatkan informasi bahwa tunjangan-tunjangan lain akan diberikan jika

karyawan tersebut telah bekerja setelah 1 tahun maka mereka akan mendapatkan berupa tunjangan-tunjangan yang telah dicanangkan oleh perusahaan.

**Tabel 5.12**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Raya**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	38,00
2	Setuju	28	56,00
3	Cukup Setuju	3	6,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang tunjangan hari raya bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 38,00%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 56,00% dan sebanyak 3 responden dengan persentase 6,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa tunjangan hari raya akan diberikan jika karyawan tersebut telah bekerja untuk perusahaan kurang lebih 1 tahun, penghitungan pemberian tunjangan hari raya berdasarkan gaji dan masa bekerja dari karyawan itu sendiri. Selain itu pemberian tunjangan hari raya ini tidak serta merta sama dengan semua karyawan, karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama tentunya yang akan mendapatkan tunjangan hari raya (THR) lebih besar dan perusahaan juga memberikan berupa bantuan sembako untuk para karyawannya.



**Tabel 5.13**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi**

No	Sub Indikator	Jumlah Nilai Skor Variabel Kompensasi (X1)					Jumlah Skor Nilai
		5	4	3	2	1	
1	Gaji Pokok	30	15	5	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>150</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>225</b>
2	Kebijakan Standar Gaji	8	31	10	1	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>196</b>
3	Insentif	21	23	6	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>105</b>	<b>92</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>215</b>
4	Jamsostek	18	30	2	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>90</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>
5	Tunjangan Transportasi	19	26	5	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>95</b>	<b>104</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>214</b>
6	Tunjangan Hari Raya	19	28	3	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>95</b>	<b>112</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>	<b>575</b>	<b>612</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1282</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden variabel kompensasi (X1) dengan jumlah skor nilai 1282. Bobot tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X1) ini dapat dijelaskan pada interval kategori berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 6
- Jumlah Responden = 50
- Bobot Maksimum = 1500
- Bobot Minimum = 300
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 240
- Interval =  $\frac{1500 - 300}{5}$

<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Sedang</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
				X
300	540	780	1020	1260
				1500

Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berada pada kategori sangat tinggi yaitu dengan range nilai skor diantara 1260 hingga 1500. Program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintahan/masyarakat. Tujuannya agar tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar serta kompensasi yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras (Salidin, 2014),

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Bertahan Hidup**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	24,00
2	Setuju	29	58,00
3	Cukup Setuju	8	16,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang keinginan untuk dapat bertahan hidup bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 24,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 58,00%, sebanyak 8 responden dengan persentase 16,00% menjawab cukup setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 2,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa dalam tanggapan diatas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan yang mengandalkan pekerjaannya untuk dapat bertahan hidup, memenuhi kebutuhan sandang pangan dan untuk menghidupi keluarganya. Namun terdapat 1 responden menyatakan tidak setuju, jika dilihat dari profilnya responden ini memiliki umur yang relative muda sehingga ia tidak memikirkan kebutuhan yang berlebihan dan karyawan tersebut tinggal bersama keluarga sehingga tidak terlalu memikirkan biaya hidupnya selama satu bulan karena ia hanya memikirkan biaya kehidupan pribadinya.

**Tabel 5.15**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	26,00
2	Setuju	27	54,00
3	Cukup Setuju	9	18,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang keinginan untuk memperoleh penghargaan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak

13 responden dengan persentase 26,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 54,00%, sebanyak 9 responden dengan persentase 18,00% menjawab cukup setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 2,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa setiap karyawan tentunya menginginkan sebuah penghargaan dari atasan, penghargaan tersebut dapat berupa insentif ataupun dalam bentuk apapun. Jika dilihat dari tanggapan tabel diatas tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan sesuai dengan harapan para karyawan, terdapat 1 responden menyatakan tidak setuju dari pernyataan tersebut, hal ini terjadi mungkin saja karyawan tersebut merasa tidak diberikan penghargaan padahal karyawan tersebut telah bekerja dengan baik dan mencapai prestasi dalam bidang kerjanya, namun perusahaan tidak memberikan apa yang di harapkan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan bekerja sesuai dengan arahan dan enggan untuk dapat berprestasi lagi.

**Tabel 5.16**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32,00
2	Setuju	30	60,00
3	Cukup Setuju	4	8,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang keinginan untuk memperoleh pengakuan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 32,00%, kemudian yang menyatakan setuju



sebanyak 30 responden dengan persentase 60,00% dan sebanyak 4 responden dengan persentase 8,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa sejatinya memerlukan adanya pengakuan dari perusahaan bahwa karyawan tersebut bekerja di perusahaan itu, karyawan juga membutuhkan pengakuan yang nyata dari atasan, pengakuan tersebut dapat berupa gaji yang diterima karyawan untuk setiap bulannya, namun tidak hanya gaji namun perusahaan juga harus dapat memberikan kesejahteraan untuk karyawannya seperti adanya jaminan kesehatan, THR dan lain sebagainya.

**Tabel 5.17**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Berkuasa**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	28,00
2	Setuju	33	66,00
3	Cukup Setuju	3	6,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang keinginan untuk berkuasa bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 28,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden dengan persentase 66,00% dan sebanyak 3 responden dengan persentase 6,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka peneliti dapat memberikan tanggapan bahwa rasa ingin berkuasa pada lingkungan kerja tentunya menjadi keinginan

semua karyawan, sikap berkuasa disini yaitu menguasai bidang kerjanya dan tidak menganggap remeh pekerjaan yang diberikan dan ingin berkuasa yaitu ingin dirinya dianggap paling kuat di suatu lingkungan kerjanya.

**Tabel 5.18**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42,00
2	Setuju	28	56,00
3	Cukup Setuju	1	2,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang keinginan untuk memperoleh pengakuan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 42,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 56,00% dan sebanyak 1 responden dengan persentase 2,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden tersebut maka peneliti memberikan tanggapan bahwa kondisi lingkungan kerja pada JNE ini dirasa sudah sangat baik, lingkungan kerjanya nyaman sehingga membuat para karyawan giat untuk bekerja. Namun terdapat 1 responden menyatakan cukup setuju, jika dilihat dari profilnya karyawan ini tergolong karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang cukup lama dan merasakan bahwa lingkungan kerjanya kurang memuaskan, lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan berdampak pada hasil kinerja karyawan itu sendiri dan akan mempengaruhi keluar masuknya karyawan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi juga

hasil kinerja karyawan dan produktivitas karyawan, sebagai halnya yang ada disekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

**Tabel 5.19**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Memadai**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	38,00
2	Setuju	25	50,00
3	Cukup Setuju	5	10,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang kompensasi yang memadai bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 38,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 50,00%, sebanyak 5 responden dengan persentase 10,00% menjawab cukup setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 2,00% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari tanggapan responden diatas peneliti memberikan tanggapan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tentunya sudah memadai dan telah sesuai harapan para karyawan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Selain itu terdapat pula responden yang menyatakan tidak setuju dalam pernyataan ini, dapat diketahui yang mungkin saja karyawan ini merasakan kekurangan kompensasi atau balas jasanya tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya, bagian lapangan atau gudang

tentunya sangat menguras energy karyawan karena harus bekerja ekstra dalam mengemban tugas yang telah diberikan.

**Tabel 5.20**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Supervisi Yang Baik**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	22,00
2	Setuju	28	56,00
3	Cukup Setuju	7	14,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang supervisi yang baik bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 22,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 56,00%, sebanyak 7 responden dengan persentase 14,00% menjawab cukup setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 4,00% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa tidak bisa dipungkiri jika para karyawan merasakan adanya sebuah penekanan dalam bekerja, pengawasan kerja tentunya akan selalu dilakukan oleh pihak atasan guna untuk menciptakan hasil kinerja dan target perusahaan dapat tercapai. Namun dari tabel diatas masih terdapat responden menyatakan cukup setuju, hal ini dipicu yang mungkin saja supervisi atau pengawasan yang telah diberikan terlalu ketat sehingga tidak ada ruang untuk para karyawan bekerja berleha-leha dan bekerja lamban. Supervisi akan menilai bagaimana proses bekerja karyawan atas yang dilakukan oleh ihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja para bawahannya dan tujuannya



adanya supervise ini adalah untuk perbaikan dan pengembangan proses bekerja secara total.

**Tabel 5.21**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Adanya Jaminan Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32,00
2	Setuju	27	54,00
3	Cukup Setuju	5	10,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang adanya jaminan pekerjaan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 32,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 54,00%, sebanyak 5 responden dengan persentase 10,00% menjawab cukup setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 4,00% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonersia yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga erja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Selain itu hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu (PKWTT). Perjanjian ini berlaku pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru, perusahaan menjamin adanya pekerjaan untuk para karyawannya dan mensejahterakan para karyawannya.

**Tabel 5.22**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Status dan Tanggung Jawab**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	40,00
2	Setuju	26	52,00
3	Cukup Setuju	4	8,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang status dan tanggung jawab bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 40,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 52,00% dan sebanyak 4 responden dengan persentase 8,00% menjawab cukup setuju. Dari hasil tanggapan diatas maka dapat dianalisis bahwa tanggapan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan dalam perusahaan sangat besar, karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, namun dari tanggapan diatas terdapat 4 responden yang menyatakan cukup setuju, dari 4 responden tersebut terdapat 1 responden yang memiliki masa kerja yang relative baru dan belum dapat bertanggung jawab secara penuh saat bekerja hal ini yang memicu hasil kinerja menurun dan belum maksimal.

**Tabel 5.23**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Peraturan Yang Fleksibel**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	28,00
2	Setuju	25	50,00
3	Cukup Setuju	11	22,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang peraturan yang fleksibel bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 28,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 50,00%, sebanyak 11 responden dengan persentase 22,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan, aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan tentunya harus di patuhi oleh semua karyawan karena untuk kebaikan bersama. Namun dari banyaknya jawaban responden tersebut terdapat 11 responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan yang diajukan, hal ini terjadi responden menjawab cukup setuju karena responden merasa bahwa peraturan yang telah dibuat tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga banyak karyawan sering melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti telat masuk kerja ataupun jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan di awal perjanjian kontrak kerja jika karyawan harus bekerja kurang lebih 8 jam kerja.

**Tabel 5.24**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja**

No	Sub Indikator	Jumlah Nilai Skor Variabel Motivasi Kerja (X2)					Jumlah Skor Nilai
		5	4	3	2	1	
1	Keinginan untuk dapat bertahan hidup	12	29	8	1	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>60</b>	<b>116</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>201</b>
2	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	13	27	9	1	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>108</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>202</b>
3	Keinginan untuk memperoleh penguatan	16	30	4	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>212</b>
4	Keinginan untuk berkuasa	14	33	3	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>132</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>211</b>
5	Kondisi lingkungan kerja	21	28	1	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>105</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>220</b>
6	Kompensasi yang memadai	19	25	5	1	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>212</b>
7	Supervisi yang baik	11	28	7	4	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>112</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>196</b>
8	Adanya jaminan pekerjaan	16	27	5	2	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>80</b>	<b>108</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>207</b>
9	Status dan tanggung jawab	20	26	4	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>
10	Peraturan yang fleksibel	14	25	11	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>203</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>780</b>	<b>1112</b>	<b>171</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>2080</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden variabel motivasi kerja (X2) dengan jumlah skor nilai 2080. Bobot tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) ini dapat dijelaskan pada interval kategori berikut:



- Jumlah Sub Indikator = 10
- Jumlah Responden = 50
- Bobot Maksimum = 2500
- Bobot Minimum = 500
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 400
- Interval =  $\frac{2500 - 500}{5}$

5

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
500	900	1300	1700	2100
			X	
				2500

Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berada pada kategori tinggi yaitu dengan range nilai skor diantara 1700 hingga 2100. Artinya variabel motivasi kerja merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Robbins, 2011).

### 5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (turnover) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. 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.

**Tabel 5.25**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Rasa Ketidakpuasan Bekerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34,00
2	Setuju	27	54,00
3	Cukup Setuju	5	10,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang peraturan yang fleksibel bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 28,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 50,00%, sebanyak 11 responden dengan persentase 22,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa karyawan menilai ketidakpuasan karyawan terjadi karena pekerjaan yang membosankan dan tidak adanya rotasi pekerjaan, selanjutnya pada perusahaan ini tidak adanya jenjang karir untuk karyawan bawahan kecuali karyawan bagian kantor yang memiliki posisi jabatan yang benar-benar memiliki peran utama dalam operasional perusahaan.

**Tabel 5.26**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Berpikir Keluar Dari Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	4,00
2	Setuju	10	20,00
3	Cukup Setuju	8	16,00
4	Tidak Setuju	30	60,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang berpikir keluar dari pekerjaan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 60,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 24,00%, sebanyak 8 responden dengan persentase 16,00% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4,00% menyatakan sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa tanggapan responden pada pernyataan ini dirasa bukan jalan keluar untuk mencari pekerjaan baru ataupun mengalami miss komunikasi, mereka tidak memikirkan atau berniat untuk keluar dari perusahaan, namun ada juga responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan yang dikarenakan mungkin saja responden tersebut sudah tidak betah dengan kondisi lingkungan kerjanya ataupun dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan.

**Tabel 5.27**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Menginginkan Pekerjaan Lain**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	46,00
2	Setuju	24	48,00
3	Cukup Setuju	3	6,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang peraturan yang fleksibel bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 28,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 50,00%, sebanyak 11 responden dengan persentase

22,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa responden yakin dengan keputusannya jika diberikan tawaran untuk berhenti dan berminat bekerja ditempat baru yang mungkin saja mereka menyakini bahwa pekerjaan barunya dirasa cocok untuknya begitupun gaji yang sesuai dengan bidang kerjanya. Biasanya alasan resign kerja dikarenakan faktor ketidaknyamanan, dan juga masalah gaji. Ada saatnya perusahaan memberi jenjang karir yang jelas karena ada demikian banyak posisi yang dapat ditempati oleh seseorang karyawan yang sudah lama bekerja serta diangkat jadi pegawai tetap.

**Tabel 5.28**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Mencari Pekerjaan Yang Lebih Baik**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	26,00
2	Setuju	29	58,00
3	Cukup Setuju	7	14,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang mencari pekerjaan yang lebih baik bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 28,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 50,00%, sebanyak 11 responden dengan persentase 22,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa dalam tanggapan responden pada pernyataan ini memberikan jawaban yang tidak



signifikan yang dikarenakan terdapat karyawan yang menginginkan pekerjaan lain yang lebih baik untuknya, terkadang jenjang pendidikan tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Dari salah satu profil responden yang diteliti terdapat responden yang memiliki jenjang pendidikan sarjana namun responden tersebut bekerja pada bagian lapangan atau gudang sehingga tidak memungkinkan karyawan tersebut menginginkan pekerjaan lain yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

**Tabel 5.29**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Berniat Untuk Keluar**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	12,00
2	Setuju	4	8,00
3	Cukup Setuju	17	34,00
4	Tidak Setuju	19	38,00
5	Sangat Tidak Setuju	4	8,00
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang berniat untuk keluar bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 38,00% responden dengan persentase 28,00%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 34,00%, sebanyak 6 responden dengan persentase 12,00% menjawab sangat setuju dan sebanyak 4 responden atau sebesar 8,00% menjawab setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa dari tanggapan tersebut memiliki jawaban yang tidak baik hal ini dikarenakan banyak karyawan yang tidak menginginkan untuk keluar karena sudah banyak karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang di kerjakan saat ini.

**Tabel 5.30**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tujuan Keluar Yang Jelas**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	16,00
2	Setuju	29	58,00
3	Cukup Setuju	11	22,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang tujuan keluar yang jelas bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 16,00%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 58,00%, sebanyak 11 responden dengan persentase 22,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa para karyawan mengerti jika akan mengundurkan diri para karyawan akan memberikan alasan yang jelas pada perusahaan, hal ini karena perusahaan ingin mengetahui kesungguhan karyawan untuk benar resign dari perusahaan.

**Tabel 5.31**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap *Turnover Intention***

No	Sub Indikator	Jumlah Nilai Skor Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)					Jumlah Skor Nilai
		5	4	3	2	1	
1	Rasa ketidakpuasan bekerja	17	27	5	1	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>85</b>	<b>108</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>210</b>
2	Berpikir keluar dari pekerjaan	2	10	8	30	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>134</b>
3	Menginginkan pekerjaan lain	23	24	3	-	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>115</b>	<b>96</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>220</b>
4	Mencari pekerjaan yang lebih baik	13	29	7	1	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>116</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>204</b>
5	Berniat untuk keluar	6	4	17	19	4	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>139</b>
6	Tujuan keluar yang jelas	8	29	11	2	-	50
	<b>Nilai Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>116</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>193</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>345</b>	<b>492</b>	<b>153</b>	<b>106</b>	<b>4</b>	<b>1100</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden variabel turnover intention (Y) dengan jumlah skor nilai 1100. Bobot tanggapan responden terhadap variabel turnover intention (Y) ini dapat dijelaskan pada interval kategori berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 6
- Jumlah Responden = 50
- Bobot Maksimum = 1500
- Bobot Minimum = 300
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 240
- Interval =  $\frac{1500 - 300}{5}$

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
			X	
300	540	780	1020	1260
				1500

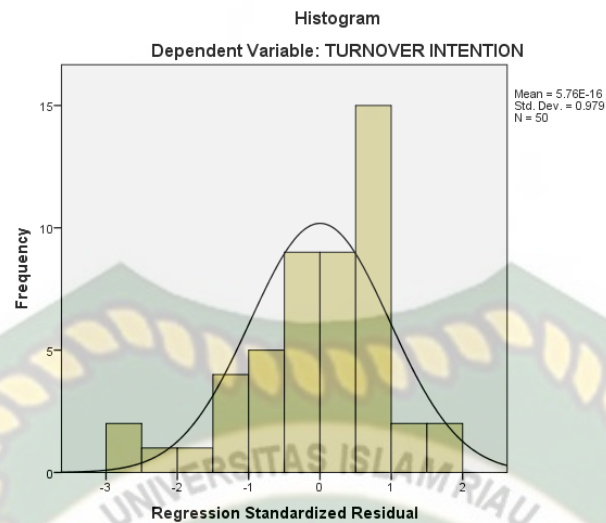
Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel turnover intention (Y) berada pada kategori tinggi yaitu dengan range nilai skor diantara 1020 hingga 1260. Turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika 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.

#### 5.4 Uji Asumsi Klasik

##### 5.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi suatu variabel penelitian tersebut apakah ada varibael pengganggu atau memiliki nilai residu distribusi data yang tidak normal. Berikut ini gambar uji normalitas pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

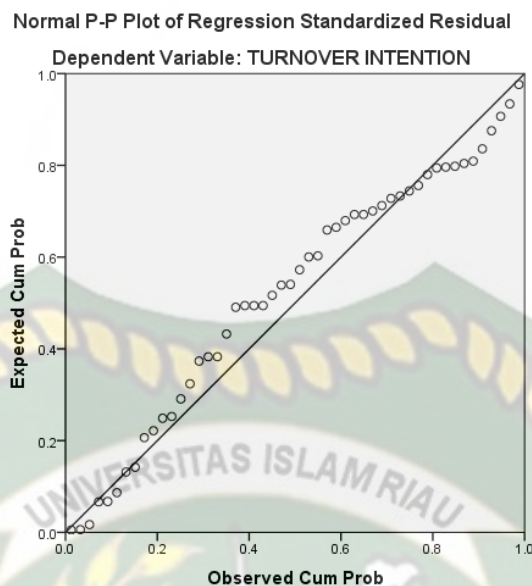




Sumber: *Data Olah an SPSS 2021*

### Gambar 5.1 Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan grafik diatas maka dapat dilihat histogram kurva normal berbentuk lonceng yang sempurna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Selain itu uji yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan menggunakan grafik histogram *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

**Gambar 5.2**  
**Grafik Histogram P-P Plot of Regression Standarized Residual**

Berdasarkan grafik histogram di atas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dianalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

#### 5.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada pengujian regresi terjadi korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik tidak terjadinya korelasi antar variabel independent. Jika variabel bebas terkena korelasi maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak orthogonal. Untuk mengetahui apakah suatu model terkena korelasi maka dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai tolenrance yang baik harus lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF harus berada kurang dari 10. Berikut ini hasil uji analisis

menggunakan bantuan SPSS hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

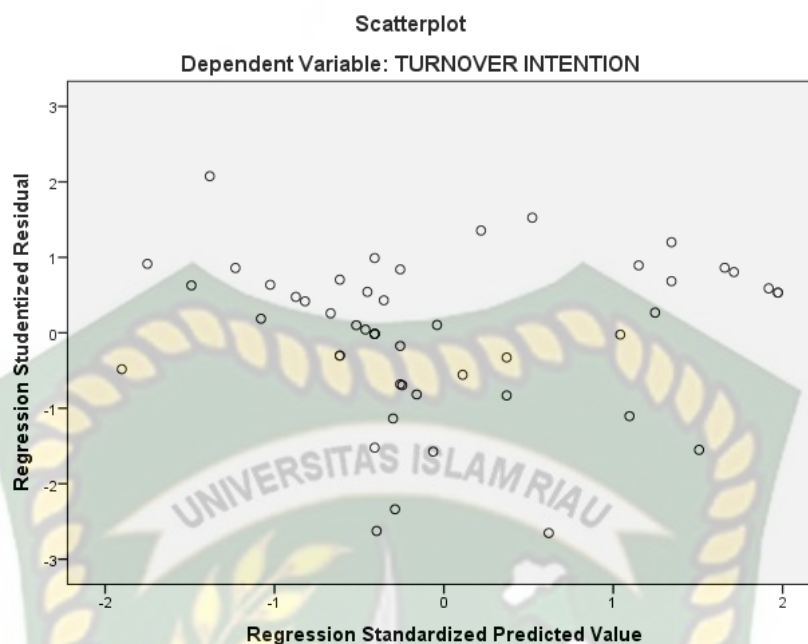
		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.207	3.057		1.376	.175		
	KOMPENSASI	.113	.139	.104	0.812	.421	.610	1.639
	MOTIVASI	.428	.084	.656	5.102	.000	.610	1.639

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat dilihat hasil bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,610 dan nilai VIF sebesar 1,639 dan sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,610 dan nilai VIF sebesar 1,639. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF variabel independent memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadinya multikolinearitas antara variabel independen dan variabel dependen.

#### 5.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residuak untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada resgresi linear. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas yangn dapat dilihat pada gambar beirikut ini:



Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

**Gambar 5.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola dengan jelas dan penyebaran titik-titik pada grafik menyebar dengan sempurna dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya masalah dalam uji heterokedastisitas.

## 5.5 Hasil Analisis Data

### 5.5.1 Hasil Uji Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan SPSS maka hasil dari uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.33**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.207	3.057		1.376	.175
	KOMPENSASI	.113	.139	.104	0.812	.421
	MOTIVASI	.428	.084	.656	5.102	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 4,207 + 0,113X_1 + 0,428X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar 4,207 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) konstan, maka nilai *turnover intention* meningkat sebesar 4,207.
- Koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,113 menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,113 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan *turnover intention* (Y) maka semakin kecil kompensasi ( $X_1$ ) maka *turnover intention* (Y) akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,428 yang menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,428 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara

motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan *turnover intention* (Y) maka semakin kecil motivasi kerja ( $X_2$ ) maka *turnover intention* (Y) akan semakin meningkat.

### 5.9.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.289	2	106.144	26.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	190.991	47	4.064		
	Total	403.280	49			

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 50-3 = 47$$

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,20 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 26,121 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (26,121 > 3,20) yang mempunyai arti bahwa variabel kompensasi dan motivasi

kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

### 5.9.3 Hasil Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan (p value), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independent. Hasil pengujian uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.207	3.057		1.376	.175
	KOMPENSASI	.113	.139	.104	0.812	.421
	MOTIVASI	.428	.084	.656	5.102	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independent secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha / 2 : n-k-1)$$

$$= t (0,05 / 2 : 50 - 2 - 1)$$

$$= t (0,05 : 47)$$

$$= 2,012$$

Ket: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 0,05$

Dari hasil pengujian diatas maka variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 0,812 dengan tingkat signifikan 0,421, dengan demikian nilai t hitung < t tabel (0,812 < 2,012). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 5,102 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian nilai t hitung > t tabel (5,102 > 2,012). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

#### 5.10.4 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini hasil pengujian uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.36**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 <sup>a</sup>	.526	.506	2.0158	1.831

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

Nilai Koefisien determinasi untuk variabel independent digunakan *Adjusted R Square*. Dari hasil pengujian secara statistik maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 atau 50,6%. Nilai koefisien bernilai positif



dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan positif antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa disingkat dengan JNE adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang berpusat di Jakarta. Dibawah nama resmi yang berlabel Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan pengiriman terbesar di Indonesia. JNE Pekanbaru didirikan sejak tahun 1997 turut merasakan kemajuan kota pekanbaru. Hal tersebut diungkapkan Hui Mandra, Pimpinan cabang JNE pekanbaru yang memberikan seluruh dedikasinya untuk kemajuan perusahaan anak bangsa ini sejak awal didirikan di Riau. Penelitian ini merupakan penelitian secara deskriptif yang menggunakan sampel penelitian sebanyak 50 karyawan, karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa bekerja dan status pernikahan responden.

### 5.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji secara statistik maka kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama 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. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi dalam kategori sangat baik. Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan

kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

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.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti dkk (2013) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Tiki JNE Kota Malang dengan hasil diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.

### **5.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian yang di uji secara statistik maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dengan demikian maka akan jadi semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga memperkecil dampak *turnover intention* yang ada dan berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel motivasi kerja dalam kategori baik.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti dkk (2013) dengan judul pengaruh motivasi

kerja terhadap turnover intention di PT. Tiki JNE Kota Malang dengan hasil diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.

### **5.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Jalur Nugraha EkaKurir Pekanbaru.**

Berdasarkan hasil uji secara statistik variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Hubungan antara kedua variabel dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dalam kategori kuat dengan besaran nilai  $R^2$  sebesar 0,506 atau 50,6%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan positif antara variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 26,121 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (26,121 > 3,20) yang mempunyai arti bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru.

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.

Flinkman et al. (2006) juga memberikan alasan utama karyawan meninggalkan pekerjaan adalah, gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja, dan status pekerjaan yang tidak pasti”. Hal ini mendorong karyawan untuk mencari pemuas kebutuhan dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain apabila terdapat kesenjangan antara jumlah kompensasi yang diharapkan dan kenyataan yang diterima atas faktor tinggi rendahnya kompensasi sehingga akan meningkatkan *turnover intention* dari karyawan dan mencari perusahaan lain yang lebih bisa memenuhi harapan akan kebutuhan kompensasi mereka. Dari beberapa hal tersebut dapat dikembangkan menjadi variabel penelitian pengaruh *turnover intention*, dan diharapkan variabel tersebut dapat memperkuat hasil penelitian berikutnya.



## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki secara simultan mengandung pengertian bahwa apabila motivasi kerja dan kompensasi ditingkatkan bersama-sama maka akan menyebabkan rendahnya *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Hasil tanggapan responden untuk variabel kompensasi (X1) menunjukkan indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu gaji pokok, yang berarti perusahaan telah memberikan standar gaji yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Untuk variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir dalam kategori 'baik' yang berarti perusahaan telah memberikan motivasi kerja yang membangun untuk karyawan dapat bekerja lebih giat lagi.

## 6.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan karyawannya mengenai kompensasi dan perusahaan perlu kembali meninjau ulang untuk indikator standar kebijakan gaji, karena menurut karyawan kebijakan gaji perusahaan belum sesuai dengan ketentuan pemerintah, banyak karyawan yang digaji dibawah UMR.
2. Untuk motivasi kerja indikator yang dianggap lemah yaitu supervisi yang baik, perusahaan perlu mengoreksi lagi fungsi supervisi agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Menurut beberapa karyawan supervisi yang memberikan arahan pada bawahan tersebut mempunyai sifat yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, namun menutup kemungkinan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Handoko, T , Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T . Hani, 2003. Manajemen. Edisi 2. Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA. Jurnal t.p.Vol.1 , No.3.
- Mathis, R.l., & J.H. Jackson.2006. Human Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi dan Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan, Bandung: Alfabeta
- Nawawi, Haradi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal , 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, dan Judge. 2008 *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sardiman, 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Surya, Muhammad. 2005. *Membangun Profesionalisme Karyawan*. Makalah Seminar
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta
- Wursanto, IG, 2005, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.