

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)**

**Arin Dewi Putrianti
Djamhur Hamid
M. Djudi Mukzam**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: ariindewii@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja, secara parsial dan simultan terhadap Turnover Intention. Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah kompensasi karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja para karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal

Kata kunci : Kompensasi, motivasi kerja, turnover intention

ABSTRACT

This research was aimed to find out the effect of Compensation and Work Motivation, in a partial and simultan way to Turnover Intention. The type of the research used by the researcher was an explanatory research that using quantitative approach by spreading out questionnaire. Based on the results of this research, the researcher discovered that there was a significant effect of Compensation and Work Motivation toward Turnover Intention to the employees of PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. It was known that from those two variables, Compensation had more dominant effect toward Turnover Intention for its coefficient beta was bigger than Work Motivation. Advice given to the company was to keep improving Compensation and Work Motivation of the employees so that they could provide the best service.

Keywords: Compensation, work motivation, turnover intention

PENDAHULUAN

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. Menurut Handoko (2003:155), "suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan 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 non-materi, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya.

Disamping itu, 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. 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.

Beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *turnover*. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle (1984) yang dikutip Smither (1998:257) bahwa, “memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik daripada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan.” Sedangkan Handoko (2000:322) menyatakan, “perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan 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*.

PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang pada tahun 2014 memiliki jumlah total karyawan 160 orang. Bagaimana caranya perusahaan tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui sistem kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang cukup untuk menghindari terjadinya *turnover intention* yang tidak diharapkan. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan regulasi yang berlaku, sistem penggajian, kebijakan kompensasi yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan serta syarat-syarat lain. Pemberian motivasi kerja bisa dilakukan melalui hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan ataupun sesama karyawan. Kecenderungan yang terjadi dalam PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang mengenai pemberian kompensasi adalah masih banyak karyawan yang merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Untuk motivasi kerja sudah dilakukan cukup baik dengan memberikan pelatihan, kegiatan sosial di luar kantor, *outbound*, dan hubungan antar karyawan yang baik. Namun perusahaan masih harus memperhatikan fasilitas dan lingkungan kerja yang banyak dikeluhkan oleh karyawan sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian lebih agar kedepannya tingkat *turnover intention* karyawan dapat diminimalisir dan karyawan mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada konsumen sekaligus meningkatkan *income* perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapat beberapa rumusan masalah, yang pertama apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* secara simultan, yang kedua apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*, dan yang ketiga apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan *turnover intention*.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang diinginkan adalah yang pertama menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* secara simultan, yang kedua menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*, dan yang ketiga menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan *turnover intention*.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Mathis dan Jackson (2006:118) menyatakan bahwa, “kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya”.

Kompensasi dari sudut pandang individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi dari sudut pandang perusahaan adalah segala sesuatu pengeluaran dan biaya yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Ambar (2003:206), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka”.

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan menginginkan adanya prestasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Schuler dan Jackson (1999:86) menyatakan bahwa, “kompensasi merupakan suatu sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan kompensasi non moneter. Kompensasi moneter ini meliputi penilaian kontribusi langsung (tunjangan) secara wajar dan adil. Sedangkan kompensasi non moneter dapat berupa simbol status (jabatan), pujian, dan pengakuan.”

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dilihat adanya dua belah pihak yang memikul kewajiban dan tanggungjawab yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus dapat mengatur sedemikian rupa agar kompensasi yang diberikan

kepada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk berprestasi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai, “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:95) memberikan pengertian motivasi secara sederhana, bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:221) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan keadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja yang baik
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Turnover Intention

Harnoto (2002:2) menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Pada setiap perusahaan, karyawan dapat keluar dari waktu ke waktu. Beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *turnover*. Model konseptual dan model empiris tentang *turnover intention* memberikan dukungan kuat terhadap proposisi yang menyatakan bahwa intensi perilaku membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (*actual behavior*) (Lee & Mowday, O’ Reilly & Cadwell 1981) dalam Pare and Trembaly (2001:1-3). Sementara itu menurut Steel (2002) dalam Mueller (2003:2), “penelitian mengenai proses *turnover* sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota perusahaan”.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle pada tahun 1984 dalam Smither (1998:257) “memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik daripada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan individu yang secara sadar dan penuh pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja sekarang.

Turnover dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :
 - a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.

- b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

Hipotesis

- H₁ : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kompensasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap *turnover intention* (Y₁).
- H₂ : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X₁) terhadap *turnover intention* (Y₁).
- H₃ : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X₂) terhadap *turnover intention* (Y₁).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang adalah sebanyak 62 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Analisis statistik deskriptif
Analisis ini dipakai untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan prosentase.
- b. Analisis Regresi Linier Berganda
Regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk persamaan yang digunakan Bungin (2009:222) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_k X_k$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X₁, X₂, X_k = Variabel bebas

b₁, b₂, b_k = Koefisien regresi

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji F

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

2) Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) secara terpisah (parsial).

satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi tersebut dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi sebesar -0,366, dan motivasi kerja sebesar -0,395. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, apabila kompensasi dan motivasi kerja meningkat maka akan diikuti penurunan *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y_1).

Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

Tabel 1. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.978	3.464		12.695	.000
	X1	-.366	.119	-.421	-3.084	.003
	X2	-.395	.150	-.359	-2.633	.011

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 43,978 - 0,366 X_1 - 0,395 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. *Turnover intention* akan menurun sebesar 0,366 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (kompensasi). Jadi apabila kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,366 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- b. *Turnover intention* akan menurun sebesar 0,395 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (motivasi kerja). Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,395

Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) digunakan nilai R^2 , dan nilai R. Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari analisis dengan menggunakan *SPSS for windows ver 13.00* didapat hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,536. Artinya bahwa 53,6% variabel *turnover intention* (Y_1) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya 46,4% variabel *turnover intention* (Y_1) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y_1), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.732, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan *turnover intention* (Y_1) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan *turnover intention* (Y_1) bersifat negatif, artinya jika kompensasi dan motivasi kerja semakin ditingkatkan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

Hipotesis I (F test / Serempak)

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

Tabel 2. Uji F / Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.399	2	334.200	34.125	.000 ^b
	Residual	577.810	59	9.793		
	Total	1246.210	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y₁

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 2 nilai F hitung sebesar 34,125. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 59) adalah sebesar 3,153. Karena F hitung > F tabel yaitu 34,125 > 3,153 atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat *turnover intention* (Y₁) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas kompensasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂).

Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.978	3.464		12.695	.000
	X1	-.366	.119	-.421	-3.084	.003
	X2	-.395	.150	-.359	-2.633	.011

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil sebagai berikut :

a. t test antara X₁ (Kompensasi) dengan Y₁ (*Turnover Intention*) menunjukkan t hitung =

3,084. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 59) adalah sebesar 2,001. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,084 > 2,001 atau nilai sig t (0,003) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₁ (Kompensasi) terhadap Y₁ (*Turnover Intention*) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi atau dengan meningkatkan kompensasi maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara nyata.

b. t test antara X₂ (Motivasi Kerja) dengan Y₁ (*Turnover Intention*) menunjukkan t hitung = 2,633. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 59) adalah sebesar 2,001. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,633 > 2,001 atau nilai sig t (0,011) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₂ (Motivasi Kerja) terhadap Y₁ (*Turnover Intention*) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja atau dengan meningkatkan motivasi kerja maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kompensasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pembahasan

Dari hasil analisis data sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y₁). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X₁) mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention* (Y₁). Untuk item penelitian ketiga yaitu kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan masa kerja hanya mendapat skor 3,16. Sedangkan untuk item penelitian kelima yaitu mendapat bonus yang menarik hanya mendapat skor 3,35. Kedua item tersebut perlu ditingkatkan, sesuai dengan teori semakin lama masa kerja maka kompensasi yang diterimanya akan semakin baik. Menurut Saydam (2005:268), “komponen yang mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diterima oleh seorang karyawan antara lain adalah pangkat atau golongan karyawan yang bersangkutan, masa

kerja karyawan, susunan keluarga, dan jabatan yang disandanginya.” Dengan adanya komponen masa kerja maka semakin lama masa kerja karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang diterima karyawan

Selain gaji pokok, perusahaan perlu memberikan bonus yang menarik. Mathis dan Jackson (2006:173) menyatakan bahwa, “bonus juga digunakan untuk memberikan imbalan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi ide-ide baru, mengembangkan keterampilan mereka, atau mendapatkan sertifikasi profesional.” Dengan meningkatkan pemberian bonus maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi ide-ide baru yang akan membantu perusahaan untuk semakin berkembang. Keterampilan karyawan yang sesuai dengan bidangnya juga akan semakin berkembang sehingga menurunkan minat untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan hal-hal tersebut agar karyawan mendapat kepuasan kompensasi. Untuk hasil penelitian nilai mean X_1 sebesar 3,42 berarti skor berada pada asumsi penelitian kompensasi yang baik.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi paling besar terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan pendapat Ramlall (2002:20), “pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi”. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi suatu perusahaan akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Zeffane (2003:15) juga menyatakan, “ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja”. Jika karyawan merasa belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berperilaku negatif dan akan meningkatkan *turnover intention*.

Sedangkan nilai mean X_2 didapat hasil sebesar 3,77 berarti skor berada pada asumsi penelitian motivasi kerja yang baik. Dengan demikian karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang telah memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga dapat menekan angka *turnover intention*. Variabel *turnover intention* (Y_1) dengan item adanya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang,

kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang, pernah mencoba mencari pekerjaan yang lebih menarik, memiliki keinginan untuk pindah kerja pada organisasi lain dengan harapan dapat mengembangkan karir di tempat tersebut, membandingkan kesempatan untuk bekerja ditempat lain, dan adanya perasaan tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja pada organisasi sekarang. Didapat nilai mean variabel Y_1 sebesar 2,62 hal ini menunjukkan skor cukup tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi (X_1) sebesar -0,366 dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar -0,395. Untuk variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,421 dan t hitung sebesar -3,084. Sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,359 dan t hitung sebesar -2,633. Sehingga didapat variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kompensasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Secara simultan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya sebesar 46,4%, variabel *turnover intention* (Y_1) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Zeffane (2003:27-31) 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. (2006:62) 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 pemenuhan 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. Hal ini lah yang menjadi keterbatasan penelitian sehingga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain selain kompensasi dan motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,125, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,153. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Kedua variabel bebas juga memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,536. Artinya bahwa 53,6% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 46,4% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2)) terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yaitu kompensasi dan motivasi kerja.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar -3,084 dan koefisien beta sebesar -0,421. Sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,359 dan t hitung sebesar -2,633. Berdasarkan nilai koefisien beta dan t hitung didapat bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel motivasi kerja maka variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan sitem kompensasi, karena variabel kompensasi

mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Perusahaan harus mempertahankan sistem kompensasi tanpa diskriminasi dalam hal apapun saat penerimaan kompensasi dan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Namun perusahaan juga perlu meningkatkan sistem kompensasi yang sesuai dengan masa kerja dan pemberian bonus yang menarik. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan kepuasan dan komitmen kerja melalui kompensasi sehingga *turnover intention* akan menurun.

2. Kompensasi yang sesuai dengan masa kerja perlu ditingkatkan, hal ini sesuai dengan teori masa kerja, semakin lama masa kerja maka kompensasi yang diterimanya akan semakin baik. Maka diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi sistem pemberian kompensasi berdasarkan masa kerja karyawan. Pemberian bonus yang menarik juga masih harus ditingkatkan dengan harapan karyawan dapat memberikan kontribusi ide dan mengembangkan keterampilan kerja yang sesuai dengan kemampuan sehingga menurunkan minat untuk mencari pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan.
3. Berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya 46,4% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor eksternal dengan pasar tenaga kerja, faktor institusi seperti kondisi ruang kerja, keterampilan kerja dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, minat, pergeseran waktu kerja, dan status pekerjaan yang tidak pasti. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bungin, Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.

- Flinkman, M. et al. 2006. *Explaining Young Registered Finnish Nurses Intention to Leave The Profession*. International, Journal of Nursing Study.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- . 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta : Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. 2003. *Turnover Process in a Temporal Context: It's about Time*, online (www.emeraldinsight.com, diakses 12 Januari 2014).
- Paré, Guy and Michel Tremblay. 2001. *The Measurement and Antecedents of Turnover Intention among IT Professionals*, online (www.cirano.umontreal.ca/publication/documents.html, diakses 12 Januari 2014).
- Ramlall, Sunil. 2002. *A Comparison of Work Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention with in Organization*. The Journal of American Academy of Business, Cambridge.
- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Schuler, R dan Suzan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Smither, R.D. 1998. *The Psychology of Work and Human Performance*. United States : An Imprint of Addison Wesley Longman, Inc.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Suwandi, dan Indriantoro, Nur. 2003. *Pengujian Model Turnover Pasework dan Strawser :* *Studi Empiris pada Lingkungan Akunyansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Zeffane, Rachid. 1994. *Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach*. International Journal of Manpower 15(9) : 1-14.