

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT MULTI ABADI SEJAHTERA)

Erwin Paulus

Hery Winoto Tj.

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Email: hery.winoto@ukrida.ac.id

ABSTRACT

This research discus how the influence of compensation and the satisfaction of working against turnover intention on employees of PT Multi Abadi Sejahtera. Data obtained through survey by spreading questionnaires to 62 employees in PT Multi Abadi Sejahtera company. The sample collection technique used is the census of sampling, while the data analysis instrument uses is the multiple linear regression. The methodology used in this research is a method of the quantitative analysis with the using primary data such as questionnaires, interview observation, and the study of literature. The data be treated with SPSS 13.0 for windows to ease in knowing how much and how the relation and the influence of compensation and job satisfaction of turnover intention in PT Multi Abadi Sejahtera. The research result this indicates that variable free, compensation (X1) and job saitsfacton (X2) positive and significant effect on variable bound turnover intention (Y). Based on the result analysis of the data and the testing of hypotheses with the result R 0,697. Which means of compensation and job satisfaction there was a relation strong, meanwhile R square of 48,6% means variable compensation and job satisfaction influence of turnover intention and the rest 51,4% influenced by orther variables. It is expected that the PT Multi Abadi Sejahtera can able maintain and increase compensation and job satisfaction so turnover intention can be better.

Keywords: *compensation, job satisfaction, turnover intention*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas bagaimana Pengaruh dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Multi Abadi Sejahtera. Data diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuisioner kepada 62 karyawan PT Multi Abadi Sejahtera. Teknis pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling, sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan data primer seperti kuisioner, wawancara observasi, dan studi kepustakaan. Data tersebut diolah dengan SPSS 13.0 for windows untuk mempermudah dalam mengetahui seberapa besar dan bagaimana hubungan serta pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Multi Abadi Sejahtera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,697. Yang berarti antara kompensasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat, sedangkan R square sebesar 48,6% yang berarti variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* dan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan pihak PT Multi Abadi Sejahtera mampu mempertahankan dan meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja sehingga turnover intention bisa lebih baik.

Kata kunci: *kompensasi, kepuasan kerja, turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah asset yang dianggap sangat potensial dan penting. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Disamping itu kompensasi juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan mengganti 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. Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah dan gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan.

Imbalan kerja per jam merupakan cara pembayaran yang paling umum yang didasarkan pada waktu, dan karyawan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja menerima upah (*wage*), yang merupakan imbalan kerja yang dihitung secara

langsung berdasarkan jumlah waktu kerja sebaliknya karyawan yang menerima gaji (*salary*) mendapatkan imbalan kerja yang besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Digaji biasanya membawa status yang lebih tinggi untuk para karyawan dari pada diberi upah. Beberapa organisasi mempertahankan pendekatan semua digaji karyawan manufaktur dan administrasi mereka guna menciptakan rasa kesetiaan dan komitmen organisasi yang lebih besar. Akan tetapi, perusahaan masih harus membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu seperti yang didefinisikan oleh undang-undang mengenai imbalan kerja yang berlaku. (Mathis dan Jackson, 2006:420)

Tunjangan (*benefit*) adalah sebuah penghargaan tidak langsung (asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana) yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja. (Mathis dan Jackson, 2006:420)

Masalah kepuasan kerja itu pun yang kemudian muncul di PT Multi Abadi Sejahtera. Mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Agung AWS Waspodo;2013).

Saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Agung AWS Waspodo;2013)

Kompensasi di suatu perusahaan merupakan sesuatu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi turnover di suatu perusahaan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bertahan dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Data *turnover* karyawan PT Multi Abadi Sejahtera dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Multi Abadi Sejahtera tahun 2010 s/d 2013

Tahun	Karyawan masuk	Karyawan masuk(%)	Karyawan keluar	Karyawan keluar(%)	Jumlah karyawan
2010	14	20,9%	5	7,5%	67
2011	11	18,0%	5	8,2%	61
2012	9	13,8%	6	9,2%	65
2013	13	19,1%	7	10,3%	68

Sumber: PT Multi Abadi Sejahtera

Perumusan Masalah

Seperti yang sudah diuraikan dalam latar belakang penelitian terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan turnover intention karyawan di PT Multi Abadi Sejahtera, maka terdapat beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Multi Abadi Sejahtera?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Multi Abadi Sejahtera?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Multi Abadi Sejahtera?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, yaitu sebagai berikut:

Menurut Gary Dessler (2010) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Sedangkan menurut Simamora (2004), kompensasi(compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik". (Hasibuan, 2006:125)

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode-waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Ada beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja, adalah:

1. Menurut Murihot T.E. Hariandja (2005:290), adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.
2. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong

diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

3. Menurut Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Dalam beberapa definisi terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan dari penyesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya.

Turnover Intention

Penelitian empiris mengenai turnover karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006)

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor kepuasan kerja yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover intention* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari pe-

rusahaan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan. Seseorang yang relatif puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama, dan dapat menurunkan angka keluar masuk karyawan dan mengurangi keabsenan (Edi Suhanto:2009).

Harnoto dalam tulisan dan Jurnal Ilmu Manajemen yang sama menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kabar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang seperti yang dikemukakan oleh Mobley (2010) bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah: berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Berbagai macam alasan yang diungkapkan karyawan pada saat ditanya mengenai kenapa berkeinginan keluar dari pekerjaan antara lain karena akan mengurus orang tua, kesehatan yang kurang baik, melanjutkan pendidikan atau ingin berwiraswasta. Akan tetapi alasan tersebut hanya dibuat-buat sedangkan alasan sesungguhnya adalah balas jasa yang terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya (Hasibuan : 2007).

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk keluar organisasi, salah satunya yaitu yang berhubungan dengan ketidakpuasan karyawan yang dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Abadi Sejahtera yang berjumlah 62 orang. Oleh karena jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 orang. Adapun metode penetapan sampel adalah sensus sampling, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala	referensi
Variabel Independen				
Kompensasi (X1)	kompensasi (<i>compensation</i>) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4. Fasilitas yang memadai 	Ordinal	Simamora (2004:445)
Kepuasan Kerja (X2)	Sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan 2. Supervisi 3. Tanggung jawab karyawan 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif 6. Rekan dan kondisi kerja. 	Ordinal	Marhot T.E Hariandja (2005:291)
Variabel Dependen				
Turnover Intention (Y)	Kecintaan seseorang untuk keluar dari perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib 	Ordinal	Harnoto (2002) dalam Siti Muliana (2013)

Bentuk regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

- α : Konstanta
- Y : Turnover Intention karyawan
- X1 : Kompensasi
- X2 : Kepuasan Kerja
- β_1, β_2 : Koefisien Regresi dari Xi

Hipotesis

Berdasarkan deskripsi dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1= Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap turnover Intention karyawan .
- H2= Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan
- H3= Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X1)

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

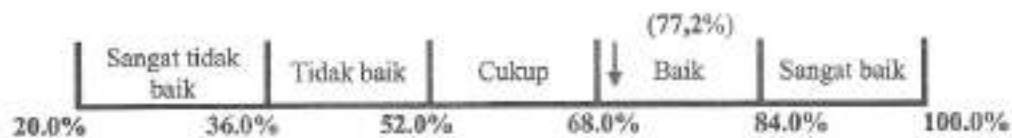
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Maks
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya	11	36	13	0	2	62	240	310
		17,7%	58,1%	21,0%	0,0%	3,2%	100,0%	77,4%	
2	Insentif yang diberikan Mitra Group memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	11	38	10	3	0	62	243	310
		17,7%	61,3%	16,1%	4,8%	0,0%	100,0%	78,4%	
3	Bonus yang diberikan kepada saya dapat meningkatkan semangat	13	13	29	6	1	62	217	310
		21,0%	21,0%	46,8%	9,7%	1,6%	100,0%	70,0%	
4	Asuransi kesehatan yang diberikan dapat memberikan rasa aman bagi saya	11	42	7	2	0	62	248	310
		17,7%	67,7%	11,3%	3,2%	0,0%	100,0%	80,0%	
5	memberikan tunjangan cuti bagi saya	14	37	6	4	1	62	245	310
		22,6%	59,7%	9,7%	6,5%	1,6%	100,0%	79,0%	
6	memiliki rencana pemberian dana pensiun kepada karyawan yang pensiun	9	41	9	3	0	62	242	310
		14,5%	66,1%	14,5%	4,8%	0,0%	100,0%	78,1%	
Jumlah Skor Total								1435	
Presentase Skor								77,2%	

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 3 di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kompensasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kompensasi adalah 1435. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 6 \times 62 = 1860$

- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 6 \times 62 = 372$
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5
 $= (1860 - 372) : 5$
 $= 297,6$
- Persentase Skor = [(total skor): nilai maksimum] x 100%
 $= (1435 : 1860) \times 100\%$
 $= 77,2\%$



Gambar 2. Garis Kontinum Kompensasi
Sumber: Data diolah

Gambar 2 di atas secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pernyataan adalah 1860. Dari perhitungan dalam tabel 3 menunjukkan nilai yang diperoleh 1435 atau 77,2% dari skor ideal yaitu 1860. Dengan

demikian Kompensasi berada pada kategori baik.

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan kerja (X2)

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan kerja

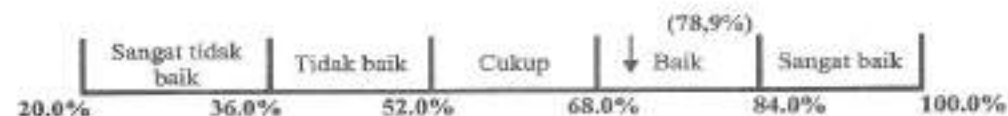
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Maks
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	21	39	2	0	0	62	267	310
		33,9%	62,9%	3,2%	0,0%	0,0%	100,0%	86,1%	
2	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas	12	33	13	4	0	62	239	310
		19,4%	53,2%	21,0%	6,5%	0,0%	100,0%	77,1%	
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	21	39	2	0	0	62	267	310
		33,9%	62,9%	3,2%	0,0%	0,0%	100,0%	86,1%	
4	Kebijakan promosi di sudah sesuai dengan keinginan saya	4	33	20	5	0	62	222	310
		6,5%	53,2%	32,3%	8,1%	0,0%	100,0%	71,6%	
5	Sistem pemberian gaji di sudah sesuai dengan keinginan saya	2	29	28	2	1	62	215	310
		3,2%	46,8%	45,2%	3,2%	1,6%	100,0%	69,4%	
6	Suasana kekeluargaan dalam kerja di terbina dengan baik	21	34	4	1	2	62	257	310
		33,9%	54,8%	6,5%	1,6%	3,2%	100,0%	82,9%	
Jumlah Skor Total								1467	
Presentase Skor								78,9%	

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4 di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kepuasan kerja adalah 1467. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 6 \times 62 = 1860$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 6 \times 62 = 372$

- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5
= $(1860 - 372) : 5$
= 297,6
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(1467 : 1860) \times 100\%$
= 78,9%



Gambar 3. Garis Kontinum Kepuasan kerja
Sumber: Data diolah

Gambar 3 secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pernyataan adalah 1860. Dari perhitungan dalam tabel 4 menunjukkan nilai yang diperoleh 1467 atau 78,9% dari skor ideal yaitu 1860. Dengan

demikian Kepuasan kerja berada pada kategori baik.

Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intentions* (Y)

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intentions*

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Maks
1	Selama tiga bulan terakhir ini saya sering absen tidak masuk kerja.	28	33	1	0	0	62	275	310
		45,2%	53,2%	1,6%	0,0%	0,0%	100,0%	88,7%	
2	Seandainya saya mengetahui ada pekerjaan yang lebih baik di tempat lain maka saya akan mengejar peluang tersebut.	11	27	16	7	1	62	226	310
		17,7%	43,5%	25,8%	11,3%	1,6%	100,0%	72,9%	
3	Saya sering tidak berada di ruang kerja, ketika jam kerja berlangsung.	21	36	5	0	0	62	264	310
		33,9%	58,1%	8,1%	0,0%	0,0%	100,0%	85,2%	
Jumlah Skor Total								765	
Presentase Skor								82,3%	

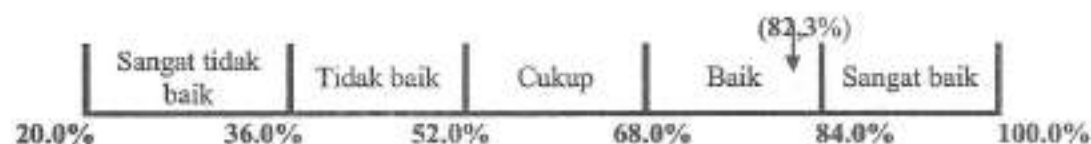
Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 5 di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Turnover Intentions*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Turnover Intentions* adalah 765.

Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

• Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 3 \times 62 = 930$

- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 3 \times 62 = 186$
- Jarak Interval = $[(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) : 5]$
 $= (930 - 186) : 5$
 $= 148,8$
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 $= (765 : 930) \times 100\%$
 $= 82,3\%$



Gambar 4. Garis Kontinum *Turnover Intentions*

Sumber: Data diolah

Gambar 4 di atas secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 3 pernyataan adalah 930. Dari perhitungan dalam tabel 5 menunjukkan nilai yang diperoleh 765 atau 82,3% dari skor ideal yaitu 930. Dengan demikian *Turnover Intentions* berada pada kategori baik.

Uji Validitas

Menurut Jogiyanto (2007) validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran

tentang variabel yang dimaksud.

Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0.3$. Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki

koefisien korelasi > 0.3 . Apabila korelasi antara butir skor dengan total skor kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	19,2742	8,497	,564	,786
p2	19,2258	8,869	,566	,786
p3	19,6452	7,216	,892	,756
p4	19,1452	8,518	,736	,757
p5	19,1935	8,454	,536	,793
p6	19,2419	9,629	,407	,816

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk variabel kompensasi, lebih besar dari 0.3 maka dapat dikatakan valid dan data dapat digunakan.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	19,3548	6,856	,628	,757
p2	19,8065	6,257	,490	,783
p3	19,3548	6,724	,682	,747
p4	20,0806	6,469	,500	,777
p5	20,1935	6,487	,541	,767
p6	19,5161	5,729	,580	,761

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk variabel kepuasan kerja, lebih besar dari 0.3 maka dapat dikatakan valid dan data dapat digunakan.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	7,9032	1,695	,488	,490
p2	8,6935	1,003	,380	,721
p3	8,0806	1,518	,527	,414

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan hasil nilai Corrected Item-Total Correlation untuk variabel turnover intention, lebih besar dari 0,3 maka dapat dikatakan valid dan data dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47) Uji Reliabilitas Data adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel

atau konstruk. Untuk mengukur reliabilitas data digunakan cara dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2011: 48) :1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut reliable. 2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	6

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,710	3

Sumber: Data primer yang diolah

Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* dalam kuisisioner dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha yang sebesar 0.813, 0.796, dan 0.710 lebih besar dari 0,7.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui

apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas dilakukan melalui tes Kolmogorov-Smirnov koreksi Lilliefors. Dengan bantuan software SPSS 13 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.16766713
Most Extreme Differences	Absolute		.056
	Positive		.056
	Negative		-.054
Kolmogorov-Smirnov Z			.441
Asymp. Sig. (2-tailed)			.990

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel 12 di atas menunjukkan analisis kenormalan berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai Asymp. Sig. berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan sesuatu dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Dengan bantuan software SPSS 13 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.970	1.031
	Kepuasan_kerja	.970	1.031

a. Dependent Variable: Turnover

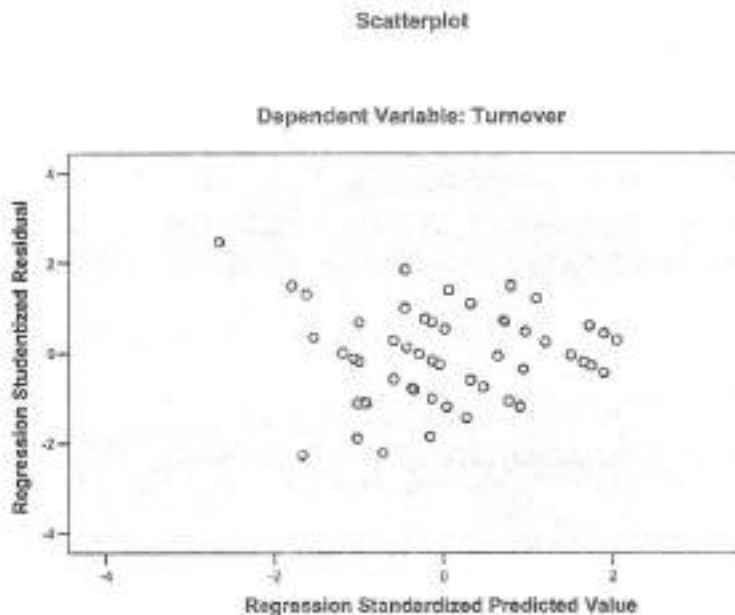
Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksam-

maan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak heteroskedastisitas. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi.



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah

Dari gambar 5 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap *Turnover Intentions* (Y), digunakan analisis korelasi berganda (R).

Tabel 14. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.469	1.18729

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 14 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) dengan *Turnover Intentions* (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap *Turnover Intentions* (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,697)^2 \times 100\% \\ &= 48,6\% \end{aligned}$$

Artinya variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 48,6% terhadap *Turnover Intentions* (Y). Sedangkan sisanya sebesar 51,4% merupakan kontribusi variabel lain selain Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2).

Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

Menurut Ghozali (2006) uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung, Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, (Ghozali, 2011:98).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan ke-

puasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y) karyawan .

H_a : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y) karyawan.

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Dimana :

R^2 : koefisien determinasi.

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

Kriteria Uji : 1. Terima H_0 jika $F_{tabel} > F_{hitung}$
2. Tolak H_0 jika $F_{tabel} < F_{hitung}$

$F_{tabel} = F_{\alpha; (k, n-k-1)}$; $df1 = k$, $df2 = n-k-1$

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 15. Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

F hitung	df	F tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
27,920	df1 = 2	3,153	0,000	Ho ditolak	Ada pengaruh (Signifikan)
	df2 = 59				

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 15 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 27,920. Karena nilai F tabel (3,153) $<$ F hitung (27,920), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan .

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual

dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Hipotesis :

• H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap *turnover Intention* (Y) karyawan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap *turnover Intention* (Y) karyawan.

• H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover Intention* (Y) karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja (X₂) terhadap *turnover Intention* (Y) karyawan.

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji :

$$t_{hit} = \frac{b}{Se(b)}, \text{ derajat bebas} = n-k-1$$

Kriteria Uji :

1. Terima H₀ jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
2. Tolak H₀ jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 16. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X1	6,027	59	± 1,671	0,000	Ho ditolak	Signifikan
X2	3,312	59	+ 1,671	0,002	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Variabel X1 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (6,027) > t tabel (1,671), maka H₀ ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X1) terhadap *turnover Intention* (Y) karyawan.

Dan variabel X2 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (3,312) > t tabel (1,671), maka H₀ ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover In-*

tention (Y) karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) Terhadap *Turnover Intentions* (Y).

Untuk melihat pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) Terhadap *Turnover Intentions* (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil pengolahan software SPSS 13 for windows untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 17. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	1.470		1.381	.172
	Kompensasi	.270	.045	.571	6.027	.000
	Kepuasan_kerja	.172	.052	.314	3.312	.002

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 17 di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,031 + 0,270 X_1 + 0,172 X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila

diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu persen dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

PEMBAHASAN HASIL

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Multi Abadi Sejahtera

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan pengaruh dari variabel yang bersangkutan dengan *Turnover Intentions*. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Kompensasi (X1) dengan *Turnover Intentions* (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,270 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kompensasi (X1) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intentions* (Y) sebesar 0,270. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu oleh Arin Dwi Putrianti (2014). Walaupun peneliti menemukan pengaruh signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Namun, hasil penelitian variabel kompensasi negatif yang berarti apabila kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun juga. Tetapi, menurut hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompensasi naik dan *turnover intention* juga semakin baik. Jadi, perusahaan harus mampu mempertahankan atau meningkatkan kompensasi agar jumlah *turnover intention* karyawan akan semakin baik lagi.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Multi Abadi Sejahtera

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Kepuasan kerja (X2) dengan *Turnover Intentions* (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,172 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kepuasan kerja (X2) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intentions* (Y) sebesar 0,172. Hasil penelitian diatas sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ahsan (2011)

yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Namun kembali, bahwa faktor-faktor lain seperti bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja naik maka *turnover intention* karyawan juga semakin baik.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Multi Abadi Sejahtera

Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,920, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,153. Hal tersebut berarti Ftabel lebih kecil dari Fhitung sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Yang berarti apabila kompensasi dan kepuasan kerja naik maka *turnover intention* akan semakin baik juga. Dan secara simultan variabel kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 48,6%. Sedangkan sisanya sebesar 51,4%, variabel *turnover intention* (Y1) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian di atas sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Putrianti Arin yaitu kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan arahnya positif terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,270. Agar *turnover intention* tidak mengalami peningkatan hendaknya pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti

kompensasi. Walaupun hasil dari responden terhadap kompensasi sudah baik namun dapat ditingkatkan lagi untuk menurunkan jumlah *turnover intention*.

2. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan dan arahnya positif terhadap *turnover intention* karyawan yaitu sebesar 0,172. Hal-hal yang dapat perusahaan lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja seperti, (1) sebagian karyawan mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman dan sahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang di capai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong bawahan untuk maju, mendengarkan pendapat bawahan, (2) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan formal, (3) memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya, (4) praktek dan kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan hendaknya bersifat adil bukan berdasarkan like dan dislike, karena promosi memberikan peningkatan pribadi, tanggung jawab dan status.
3. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,920, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,153. Hal tersebut berarti Ftabel lebih kecil dari Fhitung sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Yang berarti apabila kompensasi dan kepuasan kerja naik maka *turnover intention* akan semakin baik juga. Dan secara simultan variabel kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 48,6%. Sedangkan sisanya sebesar 51,4%, variabel *turnover intention* (Y1) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan perusahaan untuk kemajuan Sumber Daya Manusia dan juga untuk perusahaan itu sendiri. Tanggapan yang responden berikan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik dan sudah sesuai dengan harapan responden. Oleh karena itu, hasil *turnover intention* juga semakin baik jika kompensasi dan kepuasan kerja meningkat.

Dengan demikian Perusahaan harus lebih memperhatikan upaya untuk memperbaiki *turnover intention*. Misalnya, sikap pimpinan terhadap bawahan seperti sebagai teman dan sahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong bawahan. Dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat di ambil kesimpulan bahwa responden merasa kompensasi dan kepuasan kerja telah terpenuhi. Maka pemimpin perlu untuk mempertahankan atau meningkatkan hal itu.

DAFTAR RUJUKAN

- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg. (2006). Exploring turnover intention among three professional groups of employees. *Human resource development international*. Vol 9, No. 2, 191-206.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, Jilid Satu. Indeks, Jakarta.
- Harnoto, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prchallindo.
- Hasibuan, Malayu S,P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Marihot T. E Hariandja, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Mathis, Robert L., dan John. Jackson H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melayu S.P Hasibuan. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mobley, William, H. (2010). *Employee Turnover : Causes, Consequences and Control*. Addison-Wesley Longman.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta, STIE YKPN.
- Suhanto, Edi. (2009). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening pada Bank International Indonesia*. Tesis. Fakultas ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Waspodo, Agung. AWS., Handayani, Nurul, Chotimah., Paramita, Widya. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex*. *Manajemen Sains Indonesia* vol. 4, No. 1, 2013.